

Die soziale Macht der Gewerkschaften in Kroatien

Inauguraldissertation
zur Erlangung des Grades eines Doktors der Philosophie

dem Fachbereich Gesellschaftswissenschaften
und Philosophie

der Philipps-Universität Marburg

vorgelegt von

Heiko Bolldorf
aus Nürnberg

Inhalt

Inhalt	2
Abkürzungsverzeichnis	11
Tabellenverzeichnis	14
Danksagung	15
1. Einleitung	16
1.1 Bestimmung des Feldes: Soziologie der industriellen Beziehungen	16
1.2 Die Untersuchung kroatischer Gewerkschaften	18
1.3 Gliederung der Arbeit	21
2. Theorie der sozialen Macht	22
2.1 Arbeiter- und Gewerkschaftsmacht in Ökonomie und Institutionen	22
2.1.1 Marx und Engels zu Macht und Herrschaft	22
2.1.2 Arbeitermacht nach Wright, Silver und Dörre	24
2.2 Macht und Hegemonie	26
2.2.1 Der Hegemoniebegriff Antonio Gramscis	26
2.2.2 Die Rezeption Gramscis in der Regulationstheorie	28
2.2.3 Die Weiterentwicklung von Gramscis Hegemoniebegriff bei Laclau und Mouffe	32
2.3 Fazit	36
3. Fragestellung, Hypothesen und Methoden	39
3.1 Fragestellung	39

3.2 Variablen und Hypothesen	39
3.2.1 Erklärung der Begriffe	39
3.2.2 Definition der Variablen	41
3.2.3 Konstruktion der Hypothesen	44
3.3 Methodische Reflexion	45
3.3.1 Literaturstudie	45
3.3.2 Erhebungsmethode: Experteninterviews	46
3.3.3 Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse	47
3.3.4 Leitfragen	48
3.3.5 Leitfadenkonstruktion	50
4. Systemtransformation und Gewerkschaften in Kroatien	57
4.1 Die Ära Tudman	57
4.1.1 Die politische Transformation	57
4.1.2 Die Wirtschaftspolitik der Ära Tudman	60
4.1.2.1 Die ökonomische Situation zu Beginn der 1990er Jahre	60
4.1.2.2 Das Stabilisierungsprogramm des Jahres 1993	61
4.1.2.3 Die Privatisierung der Unternehmen	61
4.1.2.4 Ergebnisse der Privatisierung	65
4.1.3 Konflikte im Rahmen	71

	der Transformation und die Rolle der Gewerk- schaften	
4.2	Die Entwicklung nach der Ära Tudman	78
4.3	Fazit	82
5.	Überblick über die gewerkschaftlichen Dachver- bände in Kroatien	83
5.1	Unabhängige Kroatische Gewerkschaften – Nezavisni Hrvatski Sindikati (NHS)	83
5.2	Bund der autonomen Gewerkschaften Kro- atiens - Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske (SSSH)	85
5.3	Mutterzelle der kroatischen Gewerkschaf- ten - Matica Hrvatskih Sindikata (MHS)	89
5.4	Kroatische Vereinigung der Arbeiterge- werkschaften - Hrvatska Udruga Radničkih Sindikata (HURS)	90
5.5	Vereinigung der Arbeitergewerkschaften Kroatiens - Udruga Radničkih Sindikata Hrvatske (URSH)	93
6.	Die Organisationsmacht der kroatischen Ge- werkschaften	95
6.1	Macht aus der eigenen Organisation	95
	6.1.1 Organisationsgrad, Zusam- mensetzung und Stabilität der Mitgliedschaft	95
	6.1.2 Personelle und finanzielle Ressourcen der Gewerkschaften	100

6.1.3 Aktivität und Zufriedenheit der Mitgliedschaft	101
6.2 Macht aus Beziehungen zu anderen Orga- nisationen	104
6.2.1 Einheit und Zersplitterung	104
6.2.2 Bündnispartner der Gewerk- schaften	108
6.3 Fazit	113
7. Die Marktmacht der kroatischen Gewerkschaf- ten	115
7.1 Erwerbslosigkeit in Kroatien	115
7.1.1 Ausmaß der Erwerbslosig- keit	115
7.1.2 Aktive und passive Beschäf- tigungspolitik	116
7.1.3 Kündigungsschutz	120
7.2 Spaltungen auf dem Arbeitsmarkt	123
7.2.1 Atypische und prekäre Be- schäftigung	123
7.2.2 Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt	129
7.3 Die Qualifikation der kroatischen Be- schäftigten: Bildungssystem und Arbeits- markt	138
7.4 Fazit	141
8. Die Produktionsmacht der kroatischen Gewerk-	143

schaften

8.1 Industrialisierung und Deindustrialisierung	143
8.2 Der Zufluss von ausländischem Kapital nach Kroatien	145
8.3 Große, mittlere und kleine Unternehmen in Kroatien	148
8.4 Strategische Organisationsbereiche der Gewerkschaften	149
8.5 Sonstige Faktoren der Produktionsmacht	152
8.6 Fazit	154
9. Die institutionelle Macht der kroatischen Gewerkschaften	155
9.1 Gesetze zur Regelung der industriellen Beziehungen in Kroatien	155
9.2 Der gesetzliche Rahmen für die Gründung von Gewerkschaften und ihre betriebliche Stellung	156
9.3 Arbeitgeberverbände als Gegenpol zu den Gewerkschaften	158
9.4 Streikrecht und Streikpraxis	159
9.5 Tarifverhandlungen	161
9.6 Der tripartite Dialog	169
9.7 Arbeitsgerichte	176
9.8 Die staatliche Arbeitsinspektion	177

9.9 Fazit	178
10. Gewerkschaftliche Macht in zwei ausgewählten Bereichen der kroatischen Ökonomie: Bauwirtschaft und Energiekonzern INA	179
10.1 Fallauswahl	179
10.2 Die Situation der Gewerkschaften bei INA	182
10.2.1 Vorstellung der Firma	182
10.2.2 Die bei INA vertretenen Gewerkschaften	184
10.2.3 Die Ausprägungen der verschiedenen Machtquellen der Gewerkschaften bei INA	188
10.2.4 Der Einfluss des Staates bei INA	196
10.2.5 Die Druckausübung der Gewerkschaften bei INA	197
10.2.6 Gewerkschaftliche Erfolge bei INA	200
10.2.7 Interpretation der Zusammenhänge in den Interviews zur Gewerkschaftspolitik bei INA	202
10.3 Die Situation der Gewerkschaften in der kroatischen Bauwirtschaft	208
10.3.1 Vorstellung der Branche	208
10.3.2 Die im Bausektor vertretenen Gewerkschaften	210
10.3.3 Die Ausprägungen der ver-	213

	schiedenen Machtquellen der Gewerkschaften im Bausektor	
	10.3.4 Der Einfluss des Staates im Bausektor	219
	10.3.5 Die Druckausübung der Gewerkschaften im Bausektor	219
	10.3.6 Gewerkschaftliche Erfolge im Bausektor	221
	10.3.7 Interpretation der Zusammenhänge im Interview zur Gewerkschaftspolitik im Bausektor	224
	10.4 Vergleich der gewerkschaftlichen Situation bei INA und in der Bauwirtschaft	227
	10.5 Fazit	232
11.	Gewerkschaftliche Kooperation mit der Studierendenbewegung und der Frauenbewegung	234
	11.1 Fallauswahl	234
	11.2 Gewerkschaftliche Kooperation mit der Studierendenbewegung	235
	11.2.1 Das kroatische Bildungssystem	235
	11.2.2 Zu den Studierendenprotesten 2009, ihrer Vorgeschichte und der anschließenden Entwicklung	238
	11.2.3 Akademska Solidarnost	242
	11.2.4 Die Rolle der Gewerkschaften in der Studierendenbewegung	245

11.2.5 Interpretation der Zusammenhänge in den Interviews	249
11.3 Gewerkschaftliche Kooperation mit der Frauenbewegung	250
11.3.1 Die Situation von Frauen in Kroatien	250
11.3.2 Die Entstehung der feministischen Bewegung in Kroatien	253
11.3.3 Die Kooperation zwischen feministischen Organisationen und gewerkschaftlichen Frauensektionen	254
11.3.4 Interpretation der Zusammenhänge in den Interviews	260
11.4 Fazit	261
12. Fazit	264
12.1 Gewerkschaften und Macht	264
12.2 Kroatien als Beispiel	264
12.3 Macht und Hegemonie nach Marx, Gramsci und Laclau/Mouffe	265
12.4 Gewerkschaftliche Macht und kroatische Transformation	266
12.5 Gewerkschaftliche Machtquellen im Einzelnen	267
12.6 Gewerkschaftliche Macht im Branchenvergleich	270
12.7 Gewerkschaften und soziale Bewe-	273

gungen	
12.8 Einordnung der Ergebnisse in die Theorie sozialer Macht	275
12.9 Einordnung der Ergebnisse in die Gewerkschaftssoziologie	277
12.10 Mögliche Alternativen	278
12.11 Weitere Forschungsmöglichkeiten	280
12.12 Beantwortung der Frage	281
13. Literatur und Quellen	283
13.1 Literatur	283
13.2 Quellen	286
Anhang 1: Liste der geführten Interviews	308
Anhang 2: Interviewleitfäden	310

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
AS	Akadska Solidarnost (Akademische Solidarität)
BKJ	Bund der Kommunisten Jugoslawiens
BKK	Bund der Kommunisten Kroatiens
CESI	Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje (Zentrum für Bildung, Beratung und Forschung)
CGI	Centar za gradanske inicijative Poreč (Zentrum für Bürgerinitiativen Poreč)
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DC	Demokratski Centar (Demokratisches Zentrum)
d.d.	Dioničko društvo (Aktiengesellschaft)
DZS	Državni zavod za statistiku (Staatliches Statistik- amt)
EIZ	Ekonomski Institut, Zagreb (Ökonomisches Insti- tut, Zagreb)
EKN	Samostalni Sindikat Energije, Kemije i Nemetala Hrvatske (Autonome Gewerkschaft für Energie, Chemie und nichtmetallische Industrie Kroatiens)
EPL	Employment protection legislation
ETUC	European Trade Union Confederation
FFZG	Filozofski Fakultet Sveučilišta u Zagrebu (Philoso- phische Fakultät der Universität Zagreb)
GLAS HR	Glavna sindikalna središnjica hrvatskih radnika – Gewerkschaftlicher Hauptdachverband der kroati- schen Arbeiter
GSV	Gospodarsko-socijalno vijeće (Wirtschafts- und Sozialrat)
GTAI	Germany Trade&Invest
HDZ	Hrvatska Demokratska Zajednica (Kroatische Demokratische Gemeinschaft)
HEP	Hrvatska Elektroprivreda (Kroatische Elektrizitäts- wirtschaft)
HES	Hrvatski Elektrogospodarski Sindikat (Kroatische Gewerkschaft der Elektrizitätswirtschaft)

HGK	Hrvatska gospodarska komora (Kroatische Wirtschaftskammer)
HRT	Hrvatska Televizija (Kroatisches Fernsehen)
HSLS	Hrvatska socijalno-liberalna stranka (Kroatische Sozialliberale Partei)
HSZ	Hrvatski Studentski Zbor (Kroatische Studentische Versammlung)
HUP	Hrvatska Udruga Poslodavaca (Kroatische Vereinigung der Arbeitgeber)
HURS	Hrvatska Udruga Radničkih Sindikata (Kroatische Vereinigung der Arbeitergewerkschaften)
HUS	Hrvatska Udruga Sindikata (Kroatische Gewerkschaftsvereinigung)
HZZ	Hrvatski Zavod za Zapošljavanje (Kroatisches Amt für Beschäftigung)
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
ILO	International Labour Organization
INA	Industrija Nafta (Ölindustrie)
INAŠ	Sindikat radnika INE i društava INE (Gewerkschaft der Arbeiter und Gesellschaften von INA)
INP	Inženjering za naftu i plin d.o.o. – Zagreb (Ingenieurswesen für Öl und Gas GmbH – Zagreb)
IRMO	Institut za razvoj i međunarodne odnose (Institut für Entwicklung und international Beziehungen)
JANAF	Jadranski Naftovod (Adria-Öltransport)
KNSH	Konfederacija Nezavisnih Sindikata Hrvatske (Konföderation der unabhängigen Gewerkschaften Kroatiens)
KHSJSN	Koordinacija hrvatskih sindikata javnih službenika i namještenika
MHS	Matica Hrvatskih Sindikata (Mutterzelle der kroatischen Gewerkschaften)
MMH	Mreža Mladih Hrvatske (Netzwerk der Jungen Kroatiens)

NHS	Nezavisni Hrvatski Sindikati (Unabhängige kroatische Gewerkschaften)
NSB	Nezavisni Sindikat Brodosplit (Unabhängige Gewerkschaft Brodosplit)
NSG	Nezavisni Sindikat Građevinara (Unabhängige Gewerkschaft der Bauarbeiter)
NSRHEP	Nezavisni sindikat radnika hrvatske elektroprivrede (Unabhängige Gewerkschaft der Arbeiter der kroatischen Elektrizitätswirtschaft)
NSZVO	Nezavisni sindikat znanosti i višeg obrazovanja (Unabhängige Gewerkschaft der Wissenschaft und höheren Bildung)
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
PIS	Plinara istočne Slavonije (Gaswerk Ostslawoniens)
PPDIV	Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivredi Hrvatske (Gewerkschaft der Beschäftigten in der Landwirtschaft, Nahrungsmittel- und Tabakindustrie und Wasserwirtschaft Kroatiens)
SDP	Socijaldemokratska Partija Hrvatske (Sozialdemokratische Partei Kroatiens)
SGH	Sindikat graditeljstva Hrvatske (Gewerkschaft der Bauwirtschaft Kroatiens)
SING	Sindikat naftnog gospodarstva (Gewerkschaft der Ölwirtschaft)
SMH	Sindikat metalaca Hrvatske (Gewerkschaft der Metallarbeiter Kroatiens)
SSSH	Savez samostalnih sindikata Hrvatske (Bund der autonomen Gewerkschaften Kroatiens)
STSI	Sektor tehničkih servisa Ine (Sektor der technischen Dienste von INA)
TOD	Tranzicija ka demokraciji (Übergang zur Demokratie)
TUC	Trades Union Congress
UNDP	United Nations Development Programme
URSH	Udruga radničkih sindikata Hrvatske (Vereinigung der Arbeitergewerkschaften Kroatiens)
ZET	Podružnica Zagrebački Električki Tramvaj (Niederlassung)

Tabellenverzeichnis

Tabelle	Seite
Tabelle 1: Vergleich der gewerkschaftlichen Organisationsmacht in zwei Organisationsbereichen	227
Tabelle 2: Vergleich der gewerkschaftlichen Marktmacht in zwei Organisationsbereichen	228
Tabelle 3: Vergleich der gewerkschaftlichen Produktionsmacht in zwei Organisationsbereichen	229
Tabelle 4: Vergleich der institutionellen Macht der Gewerkschaften in zwei Organisationsbereichen	230
Tabelle 5: Vergleich der gewerkschaftlichen Druckausübung in zwei Organisationsbereichen	230
Tabelle 6: Vergleich der gewerkschaftlichen Erfolge in zwei Organisationsbereichen	231

Danksagung

Ich danke an allererster Stelle allen Menschen in meinem Umfeld, die mir über all die Jahre der Dissertation persönlichen Halt gegeben haben – meiner Frau Yasemin, meinen Freunden und meinen Eltern. Sie haben maßgeblich dazu beigetragen, dass ich diese Arbeit bewältigen konnte.

Danken möchte ich ebenfalls meinem Gutachter Herrn Prof. Dr. Leo Kißler, der mich die Jahre über mit wertvollen Beratungsgesprächen unterstützte und die einzelnen Kapitel meiner Arbeit mit kritischen Kommentaren begleitete.

Das gilt ebenfalls für die Teilnehmenden im Promotionskolloquium bei Herrn Prof. Dr. John Kannankulam.

Ich danke dem Deutschen Akademischen Austauschdienst - DAAD für die Finanzierung meiner zwei Aufenthalte in Kroatien 2011 und 2012 – ohne diese Unterstützung wäre die empirische Grundlage meiner Arbeit nicht zustande gekommen. In diesem Zusammenhang danke ich Herrn Prof. Dr. Leo Kißler und Herrn Prof. Dr. Frank Deppe für die Gutachten zu meinen Finanzierungsanträgen.

Zu großem Dank bin ich meinen Interviewpartnerinnen und -partnern in Kroatien verpflichtet, die sich die Zeit für die Beantwortung meiner Fragen genommen haben, sowie allen Menschen, die ich in Kroatien persönlich kennengelernt habe und die meine Aufenthalte fruchtbar und interessant haben werden lassen.

Ich danke schließlich allen Menschen und Institutionen, die mich mit Interesse an meiner Arbeit motiviert haben. Dazu gehört Herr Prof. Dr. Dieter Segert, der mich für einen Lehrauftrag an der Universität Wien zu meinem Promotionsthema im Wintersemester 2013/14 vorgeschlagen hat, Michael Kraft, der einen Beitrag von mir in seinen Sammelband zu sozialen Kämpfen in Ex-Jugoslawien von 2013 aufgenommen hat, sowie das Zagreber *Zentrum für Arbeiterstudien*, das mich eingeladen hat, auf seiner Konferenz im Oktober 2012 zu Entwicklungen in Ex-Jugoslawien nach dem Sozialismus einen Vortrag zu meinem Promotionsthema zu halten, die Belgrader Rosa-Luxemburg-Stiftung, die meine Reise und meinen Vortrag bezahlt hat, und schließlich das Organisationsteam des Zagreber *Subversive-Festivals*, das mich im Mai 2013 zum Festival von 2013 einlud, um an der Vernetzung von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern, NGO-Mitgliedern und Forschenden aus Südosteuropa teilzunehmen.

1. Einleitung

1.1 Bestimmung des Feldes: Soziologie der industriellen Beziehungen

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der sozialen Macht kroatischer Gewerkschaften – ein Interesse, das zunächst näher begründet werden muss.

Das Vorhaben steht in einer gewerkschaftssoziologischen Tradition beziehungsweise in der Tradition der Soziologie der *industriellen Beziehungen*. Diesen Begriff definiert Walter Müller-Jentsch folgendermaßen: „*Industrielle Beziehungen* bezeichnen ganz allgemein die wirtschaftlichen Austauschprozesse und sozialen Kooperations- und Konfliktbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit beziehungsweise zwischen den sie repräsentierenden Akteuren in einem Betrieb, einem Wirtschaftszweig, einem Land oder einem (regulierten) transnationalen Wirtschaftsraum (z.B. Europäische Union). Sie umfassen außerdem die aus diesen Interaktionen (und staatlichen Interventionen) hervorgehenden Normen, Verträge, Institutionen und Organisationen zur Regulierung der Arbeit. Ihre Träger bzw. Akteure sind sowohl Verbände (Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen) als auch Gruppen und Personen beider Seiten sowie – als ‚dritte Partei‘ – die mit Tarif-, Arbeits- und Sozialfragen befassten staatlichen Instanzen“ (Müller-Jentsch 2007: 9).

Die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit und ihren Organisationen sind Macht- und Herrschaftsbeziehungen. Sowohl Karl Marx als auch der Sozialpolitiker Lujo Brentano wiesen im 19. Jahrhundert darauf hin, dass ein wesentlicher Unterschied der Ware Arbeitskraft zum Verkauf anderer Waren darin besteht, dass der Arbeitsvertrag ein Herrschaftsverhältnis begründet: „Da Warenverkäufer und Verkaufte nicht voneinander zu trennen sind, erwirbt der Unternehmer mit dem Kauf der Arbeitskraft zugleich die Mitverfügung über die Person des Arbeiters. Die Freiheit des Arbeiters, über seine Arbeitskraft verfügen zu können, erlischt, sobald er sie verkauft hat...Die Nutzung der lebendigen Arbeit erfolgt unter dem Direktionsrecht des Unternehmers“ (Müller-Jentsch 2007: 17). Gewerkschaften und Kollektivverhandlungen sah der Liberale Brentano als notwendiges Korrektiv an, um auch hier einen vollkommenen Markt zu erreichen, auf dem die Beschäftigten so wie jeder Vertragspartner über die Vertragsbedingungen mitentscheiden können. Erst dann sei der „freie Arbeitsvertrag“ zur Wirklichkeit geworden. Marx hingegen weist den Gewerkschaften auch eine Aufgabe bei der Überwindung des kapitalistischen Systems zu: „Gewerkschaften tun gute Dienste als Sammelpunkte des Widerstands gegen die Gewalttaten des Kapitals. Sie verfehlen ihren Zweck zum Teil, sobald sie von ihrer Macht einen unsachgemäßen Gebrauch machen. Sie verfehlen

ihren Zweck gänzlich, sobald sie sich darauf beschränken, einen Kleinkrieg gegen die Wirkungen des bestehenden Systems zu führen, statt gleichzeitig zu versuchen, es zu ändern, statt ihre organisierten Kräfte zu gebrauchen als einen Hebel zur schließlichen Befreiung der Arbeiterklasse, d.h. zur endgültigen Abschaffung des Lohnsystems“ (Marx 1973: 152). Die Beschäftigung mit Gewerkschaften ist also in die Untersuchung sozialer Macht und Herrschaft einzuordnen.

In der Gewerkschaftssoziologie wird gegenwärtig der „Strukturwandel industrieller Beziehungen“ (Müller-Jentsch) diskutiert bzw. regulationstheoretisch gesprochen die veränderte Situation von Gewerkschaften nach dem Ende des Fordismus. Hier ist auch zu analysieren, inwieweit sich gewerkschaftliche Macht verändert.

Wolfgang Fritz Haug konstatiert einen gewerkschaftlichen Machtverlust nach dem Ende des Fordismus: „In den ‘Goldenen Jahren’ des Fordismus waren die Gewerkschaften organisatorisch und institutionell am mächtigsten. Im Zuge der Krise des Fordismus und der Umbrüche der Produktionsweise versiegten die Quellen dieser Macht“ (Haug 2009: 886). In letzter Instanz macht er technologische Ursachen dafür aus: „Es gibt eine Quelle der Schwächung der Arbeitenden, die dem gesunden Menschenverstand absurd vorkommt, und das ist die Stärkung der Produktivkräfte, mit denen sie arbeiten...Erhöhung der Arbeitsproduktivität spart Arbeit ein. Wächst die Arbeitsnachfrage nicht proportional zur Produktivität oder wird der Zeitgewinn nicht als Arbeitszeitverkürzung weitergegeben, schrumpft die Zahl der Arbeitsplätze...Diesen Fall hat Emil Lederer in den 1930er Jahren als ‘technologische Arbeitslosigkeit’ definiert. Sie erhöht die Konkurrenz unter den Arbeitssuchenden mit den bekannten Folgen verschlechterter Verhandlungsbedingungen...Der Übergang zu computergestützten Produktivkräften hat diese Rückwirkung potenziert. Die Automation schlug wie eine Bombe in die Errungenschaften der fordistischen Epoche ein“ (ebd.: 887). Andere Herausforderungen für Gewerkschaften kämen hinzu, etwa die verbesserten Möglichkeiten, Investitionen ins Ausland zu verlagern, die Notwendigkeit, innerhalb der Organisationen die männliche Dominanz zu überwinden, die zunehmende Verwissenschaftlichung qualifizierter Tätigkeiten und damit die Frage nach dem Verhältnis von „Arbeitern“ und „Intellektuellen“ *innerhalb* der Arbeiterklasse oder die Positionierung im Konflikt zwischen Industrie- und Umweltinteressen (ebd.: 890f.).

Einige dieser Punkte thematisiert auch Müller-Jentsch. Oftmals wird etwa der Organisationsgrad mit der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften gleichgesetzt (Müller-Jentsch 2007:

36ff.). In Deutschland dominieren nach wie vor Arbeiter und Männer in der Mitgliedschaft, weil Gewerkschaften historisch in erster Linie Organisationen von Industriearbeitern waren. Heute finden die steigenden Angestelltenzahlen und die wachsende Erwerbstätigkeit von Frauen keinen adäquaten Ausdruck in der Mitgliederstruktur.

Ein weiteres Problem für gewerkschaftliche Macht heute ist die Tendenz zur Deregulierung des Arbeitsmarktes, die in Deutschland ihren deutlichsten Ausdruck in den Hartz-Reformen findet, die etwa die Kürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes, die Förderung atypischer Beschäftigung und die Verschärfung der Zumutbarkeitsregeln umfassen. Die Änderungen erleichtern Abweichungen von tariflichen Standards. „Insgesamt zielen die Maßnahmen zur Deregulierung zum einen auf die Schwächung der gewerkschaftlichen Durchsetzungsmacht und zum anderen auf die Verstärkung der unternehmerischen Definitionsmacht für die Gestaltung des Arbeitsvertrages und der Arbeitsbedingungen“ (ebd.: 76).

Geschwächt werden die Gewerkschaften außerdem durch die Globalisierung der Wirtschaft. Es ist eine weltweite Arbeitsteilung entstanden, bei der multinationale Konzerne mehr als ein Drittel der Weltproduktion bestreiten und nach Profitinteressen über Produktionsstandorte entscheiden. Dies setzt die Arbeitsbedingungen in den Nationalstaaten unter Druck: „Eine Folge der Globalisierung der Wirtschaftsaktivitäten und Kapitalflüsse ist, dass die nationalen Volkswirtschaften, schon aufgrund ihres wirtschaftlichen Gefälles, zunehmend in einen Standortwettbewerb geraten, bei gleichzeitiger Einbuße an wirtschafts- und sozialpolitischen Steuerungsmöglichkeiten im nationalstaatlichen Rahmen. Sie stehen unter dem erhöhten Anpassungsdruck, für transnationale Unternehmen attraktive Investitionsmöglichkeiten zu schaffen, mit einem optimalen Angebot an Infrastruktur, Kommunikationsnetzen, Forschungsinstitutionen, qualifizierten Arbeitskräften, niedrigen Lohnkosten und kooperativen Arbeitsbeziehungen. Die daraus resultierende Gefahr einer sozial-, arbeits- und umweltpolitischen Abwärtsspirale ist häufig beschrieben worden“ (ebd.: 91). Müller-Jentschs Schlussfolgerung lautet, die Gewerkschaften müssten die internationale Zusammenarbeit intensivieren und für eine Internationalisierung der Sozial- und Tarifpolitik eintreten, um der Mobilität des Kapitals etwas entgegenzusetzen zu können (ebd.: 146).

1.2 Die Untersuchung kroatischer Gewerkschaften

Im Rahmen der Untersuchung der Wandlung von Gewerkschaftsmacht nach dem Ende des Fordismus sind osteuropäische Gewerkschaften von besonderem Interesse. Diese wirken in einem besonderen Umfeld: Hier hat es keinen fordistischen Kapitalismus gegeben, sondern

den sogenannten *realexistierenden Sozialismus*, wo Gewerkschaften Staatsgewerkschaften mit Organisationsmonopol waren (Deppe/Schroeder 2002: 1). Sie haben also überhaupt keine Erfahrungen als Kampforganisationen der abhängig Beschäftigten. Es stellt sich die Frage, ob die Gewerkschaften unter solch zusätzlich erschwerenden Bedingungen in der Lage sind, sich neue Machtquellen zu erschließen.

Beim früheren Jugoslawien, das in verschiedene Einzelstaaten zerfallen ist, kommt ein weiterer Punkt hinzu, der diese Region der Erforschung würdig erscheinen lässt. Die Besonderheit in den Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns besteht hier in der Bedeutung des Nationalismus als Integrationsideologie. Hier könnte ein Faktor vorliegen, der die Gewerkschaften zusätzlich zu allem Genannten schwächt, weil der Nationalismus sie in korporatistische Arrangements einbindet, für die es unter postfordistischen Bedingungen eigentlich keine Grundlage mehr gibt, weil sozialstaatliche Kompromisse aufgekündigt werden. Nationalismus ist jedoch geeignet, eine klassenkämpferische Orientierung zu verhindern, weil sie als egoistischer Verrat an der Nation diskreditiert werden kann. Dies gilt besonders für Kriegszeiten (Silver 2005: 160ff.) – und der jugoslawische Staatszerfall verlief bekanntlich kriegsförmig. Interessant wäre daher die Prüfung der Frage, ob es Gewerkschaften in den jugoslawischen Nachfolgestaaten gelingt, sich dem Druck des Nationalismus zu entziehen bzw. ob sie sogar ein Gegengewicht bilden können, indem sie soziale Konflikte statt ethnisch-nationaler in den Vordergrund stellen.

Beispielhaft für den ex-jugoslawischen Raum wird hier Kroatien untersucht, weil dieses Land mittlerweile der EU beigetreten ist und daher für gewerkschaftliche Interessenvertretung auch aus deutscher Perspektive interessanter geworden ist. Kroatien wird durch den Beitritt relevant für die Einführung gemeinsamer sozialer Standards auf Ebene der EU, und wie oben angeführt empfiehlt etwa Müller-Jentsch den Gewerkschaften eine Internationalisierung ihrer Politik, um der Globalisierung des Kapitals etwas entgegensetzen zu können.

Hinzu kommt das Bedürfnis, eine Forschungslücke zu schließen, denn bisher gibt es keine deutsch-oder englischsprachige Gesamtdarstellung zu den kroatischen Gewerkschaften. Auf Deutsch liegen bisher verschiedene knappe Überblicksdarstellungen vor, die zum Teil zeitlich länger zurückliegen: so eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung „Gewerkschaften und Arbeitsmarkt in Südosteuropa“ (Friedrich-Ebert-Stiftung 1999) mit drei Seiten und eine Studie der Ruhr-Universität Bochum in Kooperation mit der IG Metall zum Thema „Industrielle Beziehungen in Südosteuropa und der Türkei“ (Gemeinsame Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bo-

chum/IG Metall 2007) mit neun Seiten zu Kroatien; auch in der Länderstudie zu Kroatien im Sammelband „Die politischen Systeme Osteuropas“ von 2010 wird sehr knapp auf Gewerkschaften eingegangen (Zakošek/Maršić 2010). 2009 ist in einem Sammelband zu den Arbeitsbeziehungen in ausgewählten europäischen Ländern ein Überblicksartikel von Norbert Kreuzkamp und anderen zu Kroatien erschienen (Kreuzkamp et al. 2009).

In den kroatischen Gesellschaftswissenschaften wird ein Mangel an Analysen zu Fragen der Klassenstruktur und zu Arbeitskämpfen konstatiert (Grdešić 2007: 55). Mittlerweile liegt eine Dissertation des Zagreber Soziologen Dragan Bagić zu industriellen Beziehungen in Kroatien vor (Bagić 2010). Seine Fragestellung lautet jedoch, welches Modell der industriellen Beziehungen sich in Kroatien herausgebildet hat; es handelt sich nicht um eine machttheoretische Untersuchung.

Das Fehlen einer Gesamtdarstellung führt nicht nur zu einem verstreuten und teilweise lückenhaften empirischen Wissen, sondern auch zu einem Theoriedefizit, weil die vorliegenden Detailinformationen nicht unter einer übergreifenden theoretischen Perspektive interpretiert werden.

Aufgrund der genannten Punkte wäre es von Interesse zu erfahren, ob Gewerkschaften in Kroatien über große oder geringe Macht verfügen und was die Grundlagen ihrer Macht sind.

Bei oberflächlicher Betrachtung kroatischer Verhältnisse verfestigt sich der Eindruck einer eher geringen Gewerkschaftsmacht. Verschiedene Quellen analysieren den kroatischen Systemwandel nach der Trennung von Jugoslawien als Prozess der Verarmung der Bevölkerungsmehrheit bei gleichzeitiger Konzentration von Reichtum in den Händen einer Minderheit (Brkić 2001: 156ff.). Gleichzeitig hat jedoch die konservative Partei *HDZ (Hrvatska Demokratska Zajednica – Kroatische Demokratische Gemeinschaft)* (Zakošek 2010: 805) die meiste Zeit seit der staatlichen Unabhängigkeit die Regierung gebildet, was darauf hinweist, dass diese soziale Polarisierung politisch nicht artikuliert wird. 2011 wurde zwar eine neue sozialdemokratische Regierung gewählt; doch diese verfolgt keinen grundlegend anderen politischen Kurs (Stojaković 2012). Zu erklären ist, warum nicht etwa linkssozialdemokratische oder sozialistische Parteien im Parlament stärker sind, die den Protest von Verliererinnen und Verlierern des Systemwechsels artikulieren könnten. Diese waren wiederum historisch oft eng mit Gewerkschaften verbündet; daher lässt diese Erscheinung nach der Rolle von Gewerkschaften fragen, deren Aufgabe als Interessenvertretung von Lohnabhängigen es wäre, soziale Konflikte auf die politische Agenda zu setzen. Hinzu kommt die soziale Polarisierung selbst,

die von den Gewerkschaften nicht verhindert werden konnte und daher ebenfalls auf eine geringe Gewerkschaftsmacht hinweist.¹

1.3 Gliederung der Arbeit

Die Arbeit gliedert sich folgendermaßen:

Zunächst muss der zentrale Begriff der *sozialen Macht* bestimmt werden, um zu einer Fragestellung zu kommen. Daher folgt nach der Einleitung ein Theoriekapitel, in dem eine Auseinandersetzung mit verschiedenen soziologischen Konzepten von Macht stattfindet.

Nach der Bestimmung des Machtbegriffs folgt die Formulierung einer Fragestellung und von Hypothesen sowie eine Reflexion der methodischen Umsetzung.

Anschließend wird in einem Kapitel über die kroatische Systemtransformation der Rahmen dargestellt, in dem sich kroatische Gewerkschaften entwickelt haben. Dies wird mit einem Überblick über die Geschichte der vier repräsentativen Dachverbände verbunden.

Die folgenden Kapitel bieten einen Gesamtüberblick über die Ausprägung der verschiedenen Quellen gewerkschaftlicher Macht in Kroatien. Anhand zweier ausgewählter gewerkschaftlicher Organisationsbereiche wird die Bedeutung der verschiedenen Machtquellen auf der Ebene der Branchen und Unternehmen empirisch geprüft. Es folgen die Auseinandersetzung mit der Rolle von kroatischen Gewerkschaften in sozialen Bewegungen und eine Abschlussdiskussion.

¹Als Indikator sei genannt, dass 1997 das Verhältnis zwischen niedrigsten und höchsten Einkommen 1:50 betrug (Brkić 2001: 157). Hinzu kommt z.B. der Verlust von 700.000 Arbeitsplätzen zwischen 1990 und 1999 (Kokanović 1999: 185). Zur Privatisierung wird im gleichen Artikel darauf hingewiesen, dass Führungsmitgliedern der HDZ durch die Regierung Posten in bis zu zehn Unternehmensleitungen gleichzeitig verschafft wurden – bei gleichzeitigem Verfall des Lebensstandards der Bevölkerungsmehrheit (ebd.: 191). Ein aktuellerer Artikel, der das Bild bestätigt, liegt vor mit Malenica 2004. Außerdem gelten nach einer Weltbankstudie von 2007 über 11% der Bevölkerung als arm, weitere 10% als von Armut bedroht (Kreuzkamp et al. 2009: 285).

2. Theorie der sozialen Macht

In diesem Kapitel wird der zentrale Begriff dieser Arbeit näher bestimmt, nämlich *Macht*. Da es, wie in der Einleitung ausgeführt, in dieser Arbeit um die Macht sozialer Klassen und ihrer Organisationen geht, wird vom Machtverständnis bei Marx und Engels ausgegangen, und anschließend werden weitere Ansätze herangezogen, die dieses bereichern und verfeinern können, insbesondere der Hegemoniebegriff Antonio Gramscis.

2.1 Arbeiter- und Gewerkschaftsmacht in Ökonomie und Institutionen

2.1.1 Marx und Engels zu Macht und Herrschaft

Bei Marx und Engels selbst gibt es keine klare Definition von Macht und Herrschaft, sondern eine unscharfe, vielfach synonyme Verwendung von Wörtern wie Macht, Herrschaft, Gewalt, Diktatur, Autorität etc. (Hösler 2012: 55f.). Werner Hofmann hat einen Versuch unternommen, auf Basis der verstreuten Äußerungen bei Marx und Engels zu klaren Definitionen zu kommen: *Herrschaft* bestimmt er als „...*Grundverhältnis* der Gesellschaft, das gekennzeichnet ist durch die *Aneignung fremder Arbeitsleistung durch Nichtarbeitende*, und zwar auf Grund von Herrengewalt an den entscheidenden Wirtschaftsmitteln. Dieses zunächst sozio-ökonomisch zu bestimmende Verhältnis zwischen *Produzenten* und *Nutznießenden* wird ergänzt und vervollständigt durch ein System außerökonomischer (politischer, militärischer, rechtlicher etc.) *Herrschaftssicherung*“ (Hofmann 1969: 30). Herrschaft ist nach diesem Verständnis also eng mit ökonomischer Ausbeutung verbunden. Ausbeutung (die Aneignung fremder Arbeitsleistung) setzt voraus, dass die Produzierenden mehr produzieren, als sie zur eigenen Reproduktion benötigen (dass es also ein Mehrprodukt gibt) und dass Herrengewalt über die entscheidenden Produktionsmittel existiert (ebd.: 31). Unter *Macht* versteht Hofmann demgegenüber mit sozialen Rollen verknüpfte Befugnisse, die den Einsatz von Zwangsmitteln erlauben (ebd.: 29f.). Macht kann auf Herrschaft basieren – entweder auf direkte oder auf sehr vermittelte Weise; es gibt aber auch Macht ohne Herrschaftsgrundlage – laut Hofmann etwa in den Ländern des real existierenden Sozialismus (ebd.: 33f.).

Marx und Engels beschäftigen sich mit dem Wechsel von Herrschaftsformen in der Geschichte. In letzter Instanz entscheidend ist demnach die Entwicklung der *Produktivkräfte*, der von den Menschen in ihrer Auseinandersetzung mit der Natur angewandten Mittel, wobei der Mensch selbst mit seinen Kenntnissen und Fähigkeiten die Hauptproduktivkraft ist. Dem Entwicklungsstand der Produktivkräfte entsprechen bestimmte *Produktionsverhältnisse*, die Beziehungen, die die Menschen in der Produktion untereinander eingehen (Marx 1972: 8); handelt es sich dabei um Beziehungen zwischen Ausbeutern und Ausgebeuteten, werden

Menschengruppen mit verschiedener Stellung im Produktionsprozess als *Klassen* bezeichnet: „Klassen sind Gruppen von Menschen, von denen die eine sich die Arbeit der anderen aneignen kann infolge der Verschiedenheit ihres Platzes in einem bestimmten System der gesellschaftlichen Wirtschaft“ (Lenin 1961: 410). Die Kombination von Produktivkräften und Produktionsverhältnissen nennen Marx und Engels *Produktionsweise*; diese bedinge den sozialen, politischen und geistigen Lebensprozess überhaupt (Marx 1972: 8f.). Daher könne von der Produktionsweise ausgehend jede Gesellschaft als Einheit, als *ökonomische Gesellschaftsformation*, bestimmt und die Geschichte als Abfolge von Formationen begriffen werden (Hösler 2012: 59). Beispielsweise ist der Staat keine neutrale Instanz, sondern kann nur in seiner Funktion für die Aufrechterhaltung der Klassenverhältnisse begriffen werden (ebd.: 63). Vorkapitalistische Formationen, etwa die Sklavenhaltergesellschaft, mussten durch außerökonomischen Zwang aufrechterhalten werden; im Kapitalismus existiert hingegen ein ökonomischer Zwang für besitzlose Lohnarbeiterinnen und Lohnarbeiter zum Verkauf ihrer Arbeitskraft an die BesitzerInnen der Produktionsmittel. Durch die Form des freiwillig zwischen gleichberechtigten Individuen abgeschlossenen Vertrags werden Ausbeutung und Herrschaft verschleiert (Hösler 2012: 62).

Die marxistische Theorie ist für eine Auseinandersetzung mit Gewerkschaftsmacht anschlussfähig, da sie Klassen und Klassenkampf in den Mittelpunkt stellt und in dieser Arbeit ja gerade Klassenorganisationen untersucht werden. Mit dem Hofmannschen Versuch, Macht und Herrschaft marxistisch zu definieren, ist zumindest ein Fortschritt in der Erreichung von klaren Begriffen erreicht worden: Seine Herrschaftsdefinition trifft wenigstens den ökonomischen Aspekt verfestigter Herrschaftsverhältnisse.

Macht hingegen ist laut Hofmann immer mehr oder weniger institutionalisiert, da es sich um Befugnisse handelt, die an soziale Rollen gekoppelt sind. Hiermit sind nicht formal festgeschriebene Möglichkeiten der Interessensdurchsetzung durch lohnabhängig Beschäftigte nicht erfassbar, etwa die alltäglichen Widerstandsformen, die der Operaismus untersucht; ihn interessieren „Widerstandsformen und Praktiken wie Sabotage und Arbeitsverweigerung, die von der ‘bewussten’ ArbeiterInnenbewegung bis dahin ignoriert worden waren“ (Birkner/Foltin 2006: 8). Bei einer Untersuchung von Gewerkschaftsmacht kommt es jedoch darauf an, *alle Formen* von Machtausübung durch ArbeiterInnen zu erfassen.

Für die Fragestellung dieser Arbeit sind die Aussagen von Marx und Engels sowie Hofmann folglich zwar wichtig, aber ergänzungsbedürftig.

2.1.2 Arbeitermacht nach Wright, Silver und Dörre

Einen Ansatz, gewerkschaftliche Macht differenziert zu untersuchen, hat der US-amerikanische Soziologe Erik Olin Wright entwickelt. In seinem Aufsatz „Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise“ (2000) bestimmt er *Macht* als “die Fähigkeit von Individuen und Organisationen, Klasseninteressen durchzusetzen“ (Wright 2000: 962). Dabei ist Macht ein relationaler Begriff, weil die Macht einer Klasse teilweise von ihrer Fähigkeit abhängt, der Macht der gegnerischen Klasse etwas entgegenzusetzen. Hiermit ist die Enge des Hofmannschen Machtbegriffes überwunden, weil nicht nur institutionalisierte Befugnisse, sondern *alle* Möglichkeiten zur Durchsetzung von Klasseninteressen einbezogen werden.

Außerdem hat Wright ein Raster entwickelt, mit dem Arbeiter- bzw. Gewerkschaftsmacht in differenzierter Weise empirisch untersucht werden kann.

Er unterscheidet *Organisationsmacht* (associational power), die aus der Bildung kollektiver Organisationen der Arbeiter entsteht, und *strukturelle Macht* (structural power), die aus der Stellung von Arbeitenden im ökonomischen System selbst folgt, also entweder aus der Situation auf dem Arbeitsmarkt oder aus der strategischen Stellung einer besonderen Gruppe von Arbeitenden in einem industriellen Schlüsselsektor (ebd.). Wrights Fragestellung lautet, welche Voraussetzungen es für einen „positiven Klassenkompromiss“ gibt, also einen Kompromiss zwischen Kapital und Arbeit, von dem beide Seiten profitieren. Dazu untersucht er den Zusammenhang zwischen der Organisationsmacht von Arbeiterinnen und Arbeitern und den Interessen von Kapitalisten und argumentiert, die Macht der Arbeiterinnen und Arbeiter sei nicht per se schädlich für die Interessen von Kapitalisten, sondern könne ihnen auch nützen, etwa indem starke Gewerkschaften allgemeinverbindliche Verhandlungsergebnisse unter den eigenen Mitgliedern durchsetzen und so Löhne und Arbeitsbedingungen für die Kapitalisten berechenbar machen. Hier geht Wright von Gramscis Einsicht aus, dass in demokratisch-kapitalistischen Gesellschaften die herrschende Klasse oft nicht einfach nur dominiert, sondern *hegemonial* ist, also über reale Zugeständnisse einen Konsens der Beherrschten zur Herrschaft herstellt (ebd.: 999). Wright entwickelt Hypothesen über die Auswirkungen der Globalisierung auf die Möglichkeiten eines positiven Klassenkompromisses und unterscheidet die Sphären des *Austausches*, der *Produktion* und der *Politik* (ebd.: 995ff.). Was den Austausch angeht, macht die Globalisierung der Märkte das Kapital unabhängiger von der Binnennachfrage, so dass Löhne noch mehr zum reinen Kostenfaktor werden als vorher. In der Sphäre der Produktion könnte die Globalisierung einem positiven Klassenkompromiss

förderlich sein, weil die verschärfte Konkurrenz eine erhöhte Produktivität erforderlich macht und die Interessenvertretung durch starke Betriebsräte dazu beitragen kann – etwa weil sie zu einer höheren Loyalität der Beschäftigten gegenüber dem Unternehmen beiträgt. Auf dem Feld der Politik haben sich die Perspektiven eines positiven Klassenkompromisses verschlechtert, weil die Nationalstaaten durch die erhöhte Mobilität des Kapitals an Autonomie eingebüßt haben.

Aufgegriffen wird Wrights Unterscheidung verschiedener Formen von Arbeitermacht bei Beverly Silver. Sie untersucht in ihrem Buch *Forces of Labor* die Geschichte von Arbeitskämpfen mit Hilfe des Wrightschen Machtverständnisses. Ausgangspunkt ist die Frage, ob die Globalisierung tatsächlich zwangsläufig zu einem Wettlauf nach unten bei Löhnen und Arbeitsbedingungen führe (Silver 2005: 20ff.). Ihre Antwort lautet: „Wo das Kapital abwanderte, wurden die Arbeiter und Arbeiterinnen geschwächt, an den bevorzugten neuen Investitionsstandorten aber neue Arbeiterklassen geschaffen und gestärkt...Im zweiten und dritten Kapitel werden wir zeigen, dass auch die Umwälzungen in der Produktionsorganisation nicht so einseitig auf die Arbeiterklasse wirkten, wie allgemein angenommen wird. In manchen Situationen hat die *just-in-time*-Produktion die Verwundbarkeit des Kapitals durch Unterbrechungen des Produktionsflusses sogar *erhöht* und kann damit die auf direkten Aktionen im Produktionsprozess beruhende Arbeitermacht *steigern*...Und umso mehr sich die Produktionsnetzwerke globalisieren, umso weiter können sich Störungen geographisch fortpflanzen – auch die von Arbeitskämpfen hervorgerufenen“ (ebd.: 23). Um die Frage, wie sich die Globalisierung auf die Arbeiterbewegung auswirkt zu untersuchen, übernimmt sie Wrights Unterscheidung von Machtformen (ebd.: 30ff.). Die von Wright unterschiedenen zwei Aspekte von struktureller Macht nennt sie *Marktmacht* und *Produktionsmacht* (bzw. im Original *marketplace bargaining power* und *workplace bargaining power*, also Arbeitsmarkt-Verhandlungsmacht und Arbeitsplatz-Verhandlungsmacht). Zur Marktmacht gehört etwa der Besitz seltener Qualifikationen, die von Arbeitgebern nachgefragt werden, geringe Arbeitslosigkeit und die Fähigkeit von Arbeiterinnen und Arbeitern, von anderen Einkommensquellen als der Lohnarbeit zu leben. Produktionsmacht entsteht in komplexen Produktionsprozessen, die durch örtlich begrenzte Arbeitsniederlegungen an Schlüsselstellen in einem Umfang gestört werden können, der über die Schlüsselstelle selbst hinausgeht. Silvers Beispiele sind Fließbänder, die durch Arbeitsniederlegungen an einem Abschnitt gestoppt werden können, und Stillstand durch Eisenbahnerstreiks bei Konzernen mit *just-in-time*-Zulieferung. Pessimistische Interpretationen der Globalisierung sehen durch diese alle Formen von Arbeiter-

macht als geschwächt an: Die Untergrabung der Souveränität der Nationalstaaten nehme diesen die Möglichkeit, die Organisationsmacht der Beschäftigten gesetzlich zu garantieren. Die weltweite Mobilisierung einer industriellen Reservearmee sowie die Verdrängung von anderen Einkommensformen als Lohnarbeit im Zuge der Ausbreitung von kapitalistischer Landwirtschaft und Industrie schwäche die Marktmacht, die zusätzlich unter der Schwächung der staatlichen Sozialpolitik leide. Die Schwächung der Marktmacht wirke sich auch negativ auf die Organisationsmacht aus, weil sie die Gewerkschaften und Arbeiterparteien durch geringere Erfolge delegitimiere; umgekehrt wirke sich die Schwächung der Organisationsmacht auch auf die Marktmacht negativ aus, weil sie es den Arbeiterorganisationen schwerer mache, das soziale Netz zu verteidigen. Die Produktionsmacht schließlich leide unter der Desintegration von Großbetrieben etwa durch die Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer.

Klaus Dörre ergänzt das Schema von Wright und Silver mit einer weiteren Form von Arbeitermacht, der *institutionellen Macht*: „Ihre Besonderheit wurzelt in dem Faktum, dass Institutionen soziale Basiskompromisse über ökonomische Konjunkturen und kurzzeitige Veränderungen gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse hinweg festschreiben und teilweise gesetzlich fixieren. Institutionelle Macht präformiert Aushandlungsprozeduren und Handlungsstrategien von kollektiven Akteuren, Betriebsräten, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden, die auch dann noch als wahrscheinlich, naheliegend und verbindlich gelten können, wenn sich gesellschaftliche Kräfteverhältnisse grundlegend verändert haben“ (Dörre 2007: 1f.).

Hiermit liegen vier Kategorien vor, um gewerkschaftliche Macht empirisch zu untersuchen. Allerdings ist das bisher entwickelte Machtverständnis noch zu unterkomplex, weil es lediglich ökonomische, organisatorische und institutionelle Machtquellen behandelt. Zur Fähigkeit von Individuen und Organisationen, Klasseninteressen durchzusetzen (Macht nach Wright, s.S.26) gehört nicht zuletzt der Kampf um *Hegemonie*.

2.2 Macht und Hegemonie

2.2.1 Der Hegemoniebegriff Antonio Gramsci

Antonio Gramsci, in den 1920er Jahren zeitweilig Vorsitzender der Kommunistischen Partei Italiens, stand im Gefängnis unter Mussolini vor der Frage, warum eine soziale Revolution in Italien und Westeuropa insgesamt gescheitert war. Das Ergebnis seiner Reflexionen ist in den in der Haft entstandenen *Gefängnisheften* zu finden. Er nähert sich dem Problem durch eine Weiterentwicklung der marxistischen Staatstheorie und ist daher für die Macht- und Herrschaftsproblematik relevant (Demirović 2012: 138).

Laut Gramsci ist die Organisation von Herrschaft in den fortgeschrittenen kapitalistischen Staaten des Westens komplexer als im rückständigen zaristischen Russland; auch in Krisen der Ökonomie und des Staates lassen sich noch stabile, Herrschaft sichernde Institutionen beobachten: „Im Osten war der Staat alles, die bürgerliche Gesellschaft steckte in ihren Anfängen...Im Westen herrschte zwischen Staat und bürgerlicher Gesellschaft ein ausgewogenes Verhältnis, und erzitterte der Staat, so entdeckte man sofort die kräftige Struktur der bürgerlichen Gesellschaft“ (Gramsci 1980: 273). Er teilt den von Marx als „Überbau“ bezeichneten Bereich (Politik und Ideologie, die auf der ökonomischen „Basis“ beruhen) in „Staat“ und „Zivilgesellschaft“ und weist ihnen die Funktionen der *direkten Herrschaftsausübung* und der *Hegemonie* zu: „Vorläufig lassen sich zwei große superstrukturelle ‘Ebenen’ festlegen, diejenige, die man die Ebene der ‘Zivilgesellschaft’ nennen kann, das heißt des Ensembles der gemeinhin ‘privat’ genannten Organismen, und diejenige der ‘politischen Gesellschaft oder des Staates’-, die der Funktion der ‘Hegemonie’, welche die herrschende Gruppe in der gesamten Gesellschaft ausübt, und der Funktion der ‘direkten Herrschaft’ oder des Kommandos, die sich im Staat und in der ‘formellen’ Regierung ausdrückt, entsprechen“ (zitiert nach Neubert 2001: 59). Unter der Zivilgesellschaft versteht Gramsci also den nichtstaatlichen Bereich einer Gesellschaft, also Vereine, Verbände, Kirche etc., den geistigen, ideologischen, religiösen Überbau einer Gesellschaft; zur politischen Gesellschaft zählt er die Gesamtheit der staatlichen, das heißt der institutionalisierten politischen, juristischen und militärischen Machtstrukturen und –instrumente einer herrschenden Klasse (Neubert 2001: 61). Der Staat übt Herrschaft gegen einen Teil der subalternen Klassen aus; in der Zivilgesellschaft hingegen entsteht Hegemonie, geistige, kulturelle und moralische Führung der Gesellschaft, Konsens der Beherrschten zur Herrschaft. Stabile Herrschaft muss sich auf Hegemonie stützen (ebd.: 66f.). Laut Alex Demirović wendet sich Gramsci hiermit implizit gegen die staatsrechtlichen Auffassungen sowohl Lenins als auch Max Webers, denn bei beiden spiele der Konsens keine große Rolle (Demirović 2012: 138). Eine Klasse kann nach Gramsci also nur herrschen, wenn sie sich auf einen Konsens der Beherrschten stützen kann, wobei die Intellektuellen eine besondere Rolle spielen, denn sie machen eine Klasse hegemoniefähig: „Jede soziale Gruppe, deren Ursprung auf eine wesentliche Funktion in der Welt der materiellen Produktion zurückgeht, bringt gleichzeitig, organisch, eine oder mehrere Schichten von Intellektuellen hervor, die ihr nicht nur auf ökonomischem, sondern auch auf sozialem und politischem Gebiet Homogenität und das Bewusstsein ihrer eigenen Funktion verleihen“ (Gramsci 1980: 222). Hegemonie ist dabei kein reines Bewusstseinsphänomen, sondern schließt die Formung der gesamten Lebensweise der Subalternen durch die herrschende Klasse ein: „Ihre (der Lohnab-

hängigen, H.B.) intellektuellen und gesellschaftlichen Kompetenzen müssen ihnen enteignet, ihre Lebensgewohnheiten so organisiert werden, daß sie nicht den Versuch unternehmen, eine eigenständige und freie Lebensform zu entwickeln. Um dies alles zu erreichen...muß das Bürgertum den von ihm beherrschten Klassen...entgegenkommen“ (Demirović 2012: 141f.).

Die herrschende Klasse muss also Zugeständnisse machen und Teile der Subalternen konsensuell einbinden. Der Kampf darum findet in der Zivilgesellschaft statt, und seine Ergebnisse sind nicht ökonomisch ableitbar (ebd.: 145).

Gegenüber klassisch marxistischen Ansätzen ist Gramscis Verständnis von Macht und Herrschaft weiterführend: Es beantwortet die Frage, wie das in der Produktion zu findende Herrschaftsverhältnis zwischen den Klassen aufrechterhalten und stabilisiert wird. Abgesehen von direktem staatlichem Zwang geschieht dies über Hegemonie, den Konsens der Beherrschten zur Herrschaft. Hegemonie entsteht in der Zivilgesellschaft, der Gesamtheit von als privat geltenden Organisationen, wo gesellschaftlich dominierende Deutungsmuster vermittelt werden. Diese Deutungsmuster sind jedoch immer umkämpft; die beherrschte Klasse muss in den zivilgesellschaftlichen Kämpfen ihre eigenen Deutungsmuster etablieren, um die Hegemonie der herrschenden Klasse zu überwinden. Zur Fähigkeit, Klasseninteressen durchzusetzen, also zu *Macht*, gehört also auch das Erringen von Stützpunkten in der Zivilgesellschaft. Im Falle der kroatischen Gewerkschaften sind also nicht nur die vier von Wright, Silver und Dörre analysierten Machtquellen zu untersuchen, sondern es ist auch nach zivilgesellschaftlichen Kämpfen der Gewerkschaften zu suchen.

2.2.2 Die Rezeption Gramscis in der Regulationstheorie

Die Regulationstheorie entstand in den 1970er Jahren in Frankreich im Kontext einer ökonomischen und gesellschaftlichen Krise und beschäftigte sich mit der Frage, was die Bedingungen für die Entstehung von Krisen und für ihre Überwindung sind, wie die Stabilität des Kapitalismus über alle Krisen hinweg zu erklären ist und warum Wachstum, Krise und Krisenüberwindung räumlich unterschiedliche Formen annehmen (Becker 2002: 12ff.). Sie geht davon aus, dass es einerseits eine gleichbleibende Grundstruktur gibt und andererseits zeitlich und räumlich variierende Akkumulationsmuster und institutionelle Ausprägungen der Grundstruktur, die soziale Normen und Verhaltensmuster hervorbringen. Diese wiederum machen die gesellschaftlichen Widersprüche und Konflikte vorübergehend vereinbar mit dem Verwertungs- und Akkumulationsprozess. In Abgrenzung zum in Frankreich damals verbreiteten strukturalistischen Marxismus der Althusser-Schule hält die Regulationstheorie menschliches

Handeln, das konkrete Ausprägungen des kapitalistischen Systems hervorbringt, nicht für aus Strukturen einfach ableitbar.

Etwa zeitgleich entstanden eine *Grenobler* und eine *Pariser* Schule der Regulationstheorie. Die Grenobler Schule um Gérard Destanne de Bernis ging davon aus, dass die kapitalistische Akkumulation nur funktionieren könne, wenn dem tendenziellen Fall der Profitrate entgegengewirkt werde und ein Ausgleich der Profitraten zwischen den Branchen erfolge, was vorübergehend durch eine bestimmte Art der Regulation gelingen könne. Sie stand der traditionellen französischen Linken und den Unabhängigkeitsbewegungen in der Dritten Welt nahe und plädierte sowohl für Frankreich als auch für die Dritte Welt für eine die nationale Unabhängigkeit stärkende Wirtschaftspolitik. Die Pariser Schule bestand überwiegend aus jungen, der 68er-Bewegung nahestehenden Ökonomen, die in Institutionen der *Planification*, einer für Frankreich charakteristischen staatlichen Rahmenplanung der Ökonomie, arbeiteten. Sie standen der *Planification* aber kritisch gegenüber, weil sie entfremdete Formen der Arbeit unangetastet lasse, worin ein wichtiger Unterschied zur Grenobler Schule lag.

In der Pariser Schule lag der Fokus zunächst insbesondere auf dem europäischen und US-amerikanischen Modell des *Fordismus* (ebd.: 172ff.). Dieser Begriff wurde von Gramsci übernommen, der sich in der Zwischenkriegszeit bereits mit der von Henry Ford eingeführten fließbandgestützten Massenproduktion beschäftigte und hier eine neue Form der Hegemonie sah. Nicht nur die Produktionstechnik würde verändert, sondern auch die Beschäftigten durch Zwang und materielle Zugeständnisse integriert. Dabei spiele der Staat zunehmend eine aktive Rolle. Die Regulationisten analysierten jedoch vor allem die ökonomischen Aspekte des Fordismus; politische Voraussetzungen wie die zeitweilige Schwächung der Kapitaleseite oder die Systemkonkurrenz im Kalten Krieg wurden nicht systematisch behandelt. Dies waren die Voraussetzungen für Demokratisierung, Ausbau der Sozialstaatlichkeit oder die Institutionalisierung von Kompromissen zwischen Kapital und Arbeit.

In Deutschland wurde die Regulationstheorie vor allem politikwissenschaftlich rezipiert (ebd.: 17). In Frankfurt etwa wurde sie vor allem staats-theoretisch weiterentwickelt. In Marburg inspirierte sie kritische Analysen der Europäischen Integration und der internationalen Beziehungen.

Insbesondere in der Pariser Schule gibt es Diskussionen über die Krise des Fordismus (ebd.: 180ff.). Joachim Becker kritisiert eine zu starke Fixierung auf den Konflikt zwischen Kapital und Arbeit: „Die Politisierung neuer Konfliktlinien bleibt jedoch unterbelichtet. Das läßt sich

speziell für das tradierte Geschlechterverhältnis, das von der Frauenbewegung aus emanzipatorischer Perspektive kritisiert wurde, und für die ökologische Restriktion, bei der die Ökologiebewegungen die äußerst intensive Naturnutzung und die Anwendung hochgradig riskanter Technologien, wie der Atomkraft, anklagten, festhalten“ (ebd.: 181). Auf die Vielzahl sozialer Kämpfe, die Momente der fordistischen Regulation in Frage stellten, reagierte die Kapitaleseite etwa mit der Zunahme des Exports und ausländischer Direktinvestitionen und der vermehrten Akkumulation fiktiven Kapitals, etwa im Finanzwesen und in Immobilien. Befördert wurde dies durch die Hochzinspolitik der US-Regierung und die von den USA und Großbritannien ausgehende Deregulierung der Finanzmärkte ab Ende der 1970er Jahre. Die Hochzinspolitik verteuerte die Staatsverschuldung und erleichterte es neoliberalen Kräften, eine Senkung der Sozialausgaben und die Orientierung auf Privatversicherungen zu fordern. Finanzanleger und exportorientiertes Kapital hatten beide ein Interesse an einer „moderaten“ Lohnentwicklung und setzten diese seit den 1970ern auch durch.

Joachim Hirsch, ein Politikwissenschaftler aus der Frankfurter Richtung der Regulationstheorie, und der Berliner Sozialwissenschaftler Roland Roth bestimmen folgende Merkmale des Fordismus:

- *Tayloristische Umgestaltung der Produktion* (Hirsch/Roth 1986: 48ff.): Die Produktion wurde nach den Prinzipien des Ingenieurs Taylor umgestaltet, zu denen die Standardisierung der Produktkomponenten, eine wissenschaftliche Zerlegung des Arbeitsprozesses, eine extreme Vertiefung des Arbeitsprozesses und die weitgehende Dequalifizierung der Produzierenden zugunsten des Managements gehörten.
- *Gleichzeitig individualisierende und normierende Vergesellschaftung* (ebd.: 53ff.): Lohnarbeit wurde zur vorherrschenden Existenzform. Im Zuge dessen lösten sich traditionelle soziale Milieus auf, etwa Arbeiterviertel und Arbeitervereinswesen. Die neue Sozialisationsagentur für die Arbeiterklasse wurde die Familie. Der Reproduktionsbereich wurde kapitalistisch organisiert, und traditionelle Formen der Subsistenzwirtschaft verloren an Bedeutung. Staatsbürokratie und Dienstleistungssektor wurden ausgeweitet, und der Anteil der Angestellten und Beamtinnen und Beamten nahm gegenüber dem der Industriearbeiterinnen und -arbeiter zu. Durch die Auflösung traditioneller Milieus kam es zu einem Individualisierungsschub, durch die gleichzeitige Herausbildung des Massenkonsums jedoch auch zu einer neuen Form von Normierung. Nach Hirsch/Roth wurde der traditionellen Arbeiterbewegung mit dieser Ent-

wicklung der Boden entzogen: „Man kann davon ausgehen, daß sich in der vorfordistischen Industrialisierungsphase die Kraft der Arbeiterbewegung sowie ihre Politik- und Organisationsvorstellungen sehr wesentlich aus dem Zusammenprall von traditionellen Lebensformen und Werthaltungen mit dem sich ausbreitenden Industrialismus, deren Bedrohung und Zerstörung sowie der sich erst allmählich ausbreitenden 'Proletarisierung' gespeist haben...Mit der Durchsetzung der neuen Akkumulationsstrategie und den dadurch bewirkten Veränderungen der kapitalistischen Vergesellschaftungsweise änderte sich dies. Der Fordismus bringt für die Arbeiterklasse der entwickelten Metropolen auch den Abschied von der 'Proletarität'..." (ebd.: 53).

- *Keynesianischer Korporatismus als politische Regulierungsform* (ebd.: 64ff.): Die bürokratische Durchdringung der Gesellschaft nahm im Fordismus zu – einerseits wurde Wissenschafts- und Technologiepolitik durch die zunehmende Weltmarktkonkurrenz wichtiger, andererseits wurde der Sozialstaat aufgrund der Auflösung traditioneller Milieus zu einer Notwendigkeit. Das Verschwinden traditioneller Milieus brachte auch eine Transformation von Parteien und Gewerkschaften mit sich: Ihre Verankerung in diesen Milieus wurde durch den Aufbau eines bürokratischen Apparates ersetzt. Dies wiederum war eine wichtige Voraussetzung für die Etablierung korporatistischer Arrangements auf zentralstaatlicher Ebene.
- *Keynesianisches Hegemonieprojekt*: Zusammenfassend schlussfolgern Hirsch und Roth, der Fordismus habe über ein „übergreifendes, relevante Teile sowohl der ökonomisch herrschenden als auch der beherrschten Klassen verbindendes 'ideologisches' Konzept von gesellschaftlicher Ordnung und gesellschaftlicher Entwicklung“ (ebd.: 74) verfügt, nämlich das hegemoniale Projekt des keynesianischen Wohlfahrtsstaates (ebd.: 74ff.). Auf der Basis einer gleichzeitigen Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Ausbreitung des Massenkonsums im Zuge der tayloristischen Durchrationalisierung der Produktion sowie durch eine stärkere staatliche Regulierung der kapitalistischen Wirtschaft wurde die Arbeiterklasse in den bürgerlichen Staat integriert – „eine Eingliederung, die den Kapitalismus nicht geschwächt, sondern stabilisiert hat und ihm erst zu seiner vollen Blüte verhalf“ (ebd.: 75).

Seit der ökonomischen Rezession Mitte der 1970er Jahre sei die Krise des Fordismus unübersehbar geworden; Hirsch und Roth analysieren sie dabei als Zusammenspiel von Krisen aller vier konstitutiven Merkmale des Fordismus (ebd.: 78ff.).

Nach einem Durchgang durch Versuche der letzten Jahrzehnte, einen orthodox-marxistischen Klassenbegriff wiederzubeleben, schlussfolgern sie, die Wiederbelebung einer relativ einheitlichen Arbeiterbewegung sei unwahrscheinlich, weil der fordistische Individualisierungsschub diese Perspektive zerstört habe (ebd.: 192).

Zumindest aus bestimmten Interpretationen der Regulationstheorie kann also gefolgert werden, dass Gramscis Hegemoniebegriff ausgeweitet werden muss: Bei Gramsci steht noch sehr klar der Kampf um die gesellschaftliche Hegemonie der Arbeiterklasse im Vordergrund. Aufgabe einer proletarischen Partei ist es, „organische Intellektuelle“ der Arbeiterklasse aus den Reihen der qualifizierten Arbeiter zu rekrutieren, die der Arbeiterklasse ihre „historische Mission“ zur Befreiung der ganzen Menschheit vermitteln (Deppe 2003: 241f.) – ein Programm, das nach der Zerstörung der Grundlagen der traditionellen Arbeiterbewegung durch den Fordismus nicht mehr ausreicht. Im Rahmen dieser Arbeit kommt es also entscheidend darauf an, nach Berührungspunkten zwischen gewerkschaftlicher Politik und anderen sozialen Bewegungen zu suchen, denn anders ist ein gegenhegemoniales Projekt nicht mehr denkbar. Dies ist die Konkretisierung der Forderung, auch zivilgesellschaftliche Kämpfe der Gewerkschaften in die Analyse einzubeziehen.

2.2.3 Die Weiterentwicklung von Gramscis Hegemoniebegriff bei Laclau und Mouffe

Ernesto Laclau und Chantal Mouffe formulieren zu Gramscis Hegemoniebegriff eine sehr zugespitzte These in ihrem 1991 erstmals erschienenen Werk „Hegemonie und radikale Demokratie – zur Dekonstruktion des Marxismus“: „Unsere Hauptschlußfolgerung ist, daß hinter dem Begriff der ‘Hegemonie’ ein wenig mehr verborgen liegt als ein Typus politischer Beziehung *komplementär* zu den Basiskategorien der marxistischen Theorie. In Wirklichkeit leitet er eine *Logik des Sozialen* ein, die mit diesen Kategorien nicht vereinbar ist“ (Laclau/Mouffe 2000: 33). Sie gehen dabei von der gleichen Erfahrung aus wie Hirsch und Roth: „...es sind die neuen Kampfformen in den entwickelten kapitalistischen Ländern, wo wir in den letzten Jahrzehnten Zeuge waren, wie ständig neue Formen politischer Subjektivität aufgetaucht sind, die zu den Kategorien der sozialen und ökonomischen Struktur querstehen. Der Begriff der ‘Hegemonie’ wird genau in einem Kontext auftauchen, der von der Erfahrung der Fragmentierung und von der Unbestimmtheit der Artikulationen zwischen verschiedenen Kämpfen und Subjektpositionen beherrscht ist“ (ebd.: 44f.). Sie untersuchen die Geschichte des Hegemoniebegriffs seit seinem Auftauchen in der russischen Sozialdemokratie vor dem Ersten Weltkrieg (ebd.: 80ff.). Der Hegemoniebegriff war eine Antwort auf die

Tatsache, dass sich die Hoffnung auf „historische Gesetze“, die den Sieg der Arbeiterklasse und die Überwindung ihrer Fragmentierung garantieren sollten, nicht erfüllt hatte. Im russischen Kontext gab es eine ohnmächtige Bourgeoisie und daher keine Perspektive einer bürgerlich-demokratischen Revolution gegen den Zarismus; die Aufgabe, politische Freiheit zu erkämpfen, musste sozialdemokratischen Theoretikern wie Plechanow und Axelrod oder später Lenin und Trotzki zufolge daher von der Arbeiterklasse übernommen werden. „Konsequenterweise erwuchs ein Gegensatz zwischen einem *notwendigen Inneren* (entsprechend den Aufgaben der Klasse bei einer ‘normalen’ Entwicklung) und einem *kontingenten Äußeren* (das Ensemble der Aufgaben, die der Klassennatur der sozialen Agenten, die sie zu einem gegebenen Zeitpunkt zu erfüllen hatten, fremd waren)“ (ebd.: 81). Hier blieb jedoch die Vorstellung unangetastet, es gäbe so etwas wie eine feste, in den Produktionsverhältnissen wurzelnde Klassenidentität und eine feste Klassennatur politischer Aufgaben. „Der Klassencharakter der Aufgaben wird durch die Tatsache, daß sie von der einen oder der anderen Klasse übernommen werden, nicht verändert – die demokratischen Aufgaben bleiben bürgerlich, selbst wenn ihr historischer Agent die Arbeiterklasse ist“ (ebd.: 83). Am Beispiel Trotzki wird klar gezeigt, dass dies dazu führt, dass hier eigentlich keine Theorie der Hegemonie existiert: die Umstände, die dazu führen, dass die Arbeiterklasse klassenfremde Aufgaben übernehmen muss, werden als bloße historische Fakten erzählt, aber nicht begrifflich gefasst – es gibt lediglich eine Theorie derjenigen Verhältnisse, die allen kapitalistischen Gesellschaften gemeinsam sind. Die Klassenidentität von politisch Handelnden wird durch die Aufgaben, die sie übernehmen, nicht berührt. In der gesamten leninistischen Tradition bedeutet Hegemonie nichts anderes als die Führung der Arbeiterklasse in einem Klassenbündnis (ebd.: 88). Die eigentlichen Interessen der verbündeten Klassen bleiben durch das Bündnis jedoch unberührt – sie schließen nur ein vorübergehendes Zweckbündnis gegen einen gemeinsamen Gegner. Neue Akzente in der Interpretation des Hegemoniebegriffs setzte erst Gramsci (ebd.: 100ff.). Bei ihm geht es nicht nur um politische Führung, also die temporäre Gewinnung von Bündnispartnern durch die Arbeiterklasse, sondern um „moralische und intellektuelle Führung“, was voraussetzt, „daß ein Ensemble von ‘Ideen’ und ‘Werten’ von einer Anzahl von Sektoren geteilt wird...oder...daß bestimmte Subjektpositionen eine Anzahl von Klassensektoren übergreifen“ (ebd.: 102). Die Identität der Bündnispartner verändert sich also innerhalb des Bündnisses, sie verschmelzen zu einem „Kollektivwillen“, der eine Gesellschaftsformation (in Gramscis Terminologie: einen „historischen Block“) vereinheitlicht. Beziehungen zwischen sozialen Gruppen werden nicht in den Produktionsverhältnissen konstituiert, sondern auf dem Feld der *Ideologie*. Ideologie ist für Gramsci laut Laclau/Mouffe zum einen kein „falsches

Bewusstsein“, sondern etwas in Institutionen und Apparaten verkörpertes Materielles, und hat zum anderen keinen notwendigen Klassencharakter – sonst wäre die Bildung eines klassenübergreifenden „Kollektivwillens“ nicht denkbar.

Laclau/Mouffe betrachten jedoch selbst Gramscis Konzeption noch als inkohärent: Einerseits gewinnen verschiedene soziale Elemente nur im Rahmen von Relationen ihre Identität, andererseits muss es in einer hegemonialen Formation ein einziges vereinheitlichendes Prinzip geben, nämlich eine hegemoniale Klasse: „Klassenhegemonie ist nicht ein gänzlich praktisches Resultat des Kampfes, sondern hat eine letzte ontologische Grundlage. Die ökonomische Basis mag nicht den endgültigen Sieg der Arbeiterklasse sicherstellen, da dies von deren Fähigkeit zur hegemonialen Führung abhängt. Indes kann auf ein Scheitern der Hegemonie der Arbeiterklasse nur eine Rekonstitution der Hegemonie der Bourgeoisie folgen, so daß der politische Kampf am Ende stets ein Nullsummenspiel zwischen Klassen ist. Dies ist der verborgene essentialistische Kern, der im Denken Gramscis immer noch lebendig ist und der dekonstruktiven Logik der Hegemonie Schranken setzt. Jedoch zu behaupten, daß Hegemonie immer einer fundamentalen ökonomischen Klasse entsprechen muß, bedeutet nicht bloß, die Determination in letzter Instanz durch die Ökonomie wieder zu bekräftigen, sondern auch zu sagen, daß...die konstitutive Logik des ökonomischen Raumes selbst nicht hegemonial ist“ (ebd.: 105).

Voraussetzung für diesen letzten Rest an Essentialismus ist die Vorstellung, dass die Ökonomie eine Sphäre sei, die von rein endogenen Gesetzen regiert werde (ebd.: 112ff.); diese Gesetze würden rein aus sich heraus die Identität sozialer Agenten und ihre Interessen konstituieren, und das Wirken dieser Agenten auf außerökonomischen Ebenen wie der Politik lasse sich aus den ökonomisch konstituierten „objektiven Interessen“ erklären, die außerhalb der Ökonomie bloß noch repräsentiert würden. In der klassischen marxistischen Theorie aller Art drücke sich die These vom rein endogenen Charakter der Ökonomie als These von der Neutralität der Produktivkräfte aus, die These von der ökonomischen Konstitution der Identität sozialer Agenten als These von der wachsenden Homogenisierung und Verelendung der Arbeiterklasse und die These von der ökonomischen Konstitution sozialer Interessen als These vom fundamentalen Interesse der Arbeiterklasse am Sozialismus.

Laclau/Mouffe zeigen, dass die Produktivkräfte sich nicht neutral entwickeln, sondern ihre Entwicklung mit den Herrschaftsverhältnissen verbunden ist, weil sie nur funktioniert, wenn es den Kapitalisten gelingt, die gekaufte Arbeitskraft auch tatsächlich für sich arbeiten zu las-

sen – das von Harry Braverman so genannte *Transformationsproblem*: „Ein großer Teil der kapitalistischen Organisation der Arbeit kann nur verstanden werden als ein Ergebnis der Notwendigkeit, Arbeit aus der vom Kapitalisten gekauften Arbeitskraft herauszupressen. Die Entwicklung der Produktivkräfte wird unverständlich, wenn diese Notwendigkeit für den Kapitalisten, seine Herrschaft mitten im Herzen des Arbeitsprozesses auszuüben, nicht begriffen wird“ (ebd.: 115). Die Ökonomie konstituiert auch nicht aus sich heraus eine einheitliche Arbeiterklasse, sondern die vorherrschende Tendenz ist die Fragmentierung der arbeitenden Bevölkerung, wobei auch Rassismus und Sexismus eine wesentliche Rolle spielen. Empirische Untersuchungen zeigen, „daß die augenblickliche allgemeine Tendenz in Richtung auf eine Polarisierung zwischen zwei Sektoren der Ökonomie geht: einem gut bezahlten und geschützten allgemeinen sowie einem peripheren Bereich von unqualifizierten oder angelernten Arbeitern, für die keinerlei Sicherheit existiert. Wenn wir als dritten Bereich den der strukturell Arbeitslosen, deren Zahl konstant wächst, hinzunehmen, wird es offensichtlich, daß die These von der Homogenisierung wirklich nicht aufrechtzuerhalten ist“ (ebd.: 120). Gibt es keine Homogenisierung auf der ökonomischen Ebene, so können auch keine einheitlichen „objektiven Interessen“ der Arbeiterklasse aus der Ökonomie hergeleitet werden. „Aus unserer Sicht ist es notwendig...die Pluralität der verschiedenen und häufig sich widersprechenden Positionen zu analysieren und die Idee von einem vollkommen einheitlichen und homogenen Agenten wie der ‘Arbeiterklasse’ des klassischen Diskurses aufzugeben“ (ebd.: 122). Laclau und Mouffe schlussfolgern, dass es keine notwendige Verbindung zwischen Arbeiterklasse und Sozialismus gibt. Diese Verbindung ist vielmehr eine „*Artikulation*...das heißt...eine *politische Konstruktion* von ungleichen Elementen“ (ebd.: 123). Wenn es kein privilegiertes Subjekt gibt, können Arbeiterforderungen und eine Vielzahl anderer Forderungen auf gleichberechtigter Basis zu einem sozialistischen Kollektivwillen integriert werden (ebd.: 125). Auch diese anderen Forderungen, etwa die der neuen sozialen Bewegungen, sind jedoch nicht von vornherein progressiv: „Die politische Bedeutung einer Bürgerinitiative, eines ökologischen Kampfes, einer sexuellen Minderheitenbewegung ist nicht von Anfang an gegeben; sie hängt entscheidend von ihrer hegemonialen Artikulation mit anderen Kämpfen und Forderungen ab“ (ebd.: 126). Sie schlagen einen Diskursbegriff vor, der impliziert, dass jeder Diskurs brüchig und gefährdet ist – die *Elemente*, die er verbindet, werden niemals vollständig zu *Momenten* eines Ganzen: „Von daher gibt es keine gesellschaftliche Identität, die völlig geschützt ist vor einem diskursiven Äußeren, das sie umformt und verhindert, daß sie völlig genährt wird“ (ebd.: 148). Die Herstellung von Beziehungen zwischen Elementen, so dass ihre Identität modifiziert wird, nennen sie *Artikulation* (ebd.: 141). Gesellschaft ist niemals eine

Totalität, ein geschlossener Zusammenhang von Momenten. Vielmehr sind *Antagonismen*, unversöhnliche Gegensätze zwischen sozialen Agenten, für das Gesellschaftliche konstitutiv. Antagonismen entstehen, wenn ein sozialer Pol einen Gegenpol an der Entfaltung seiner Identität hindert: „Die Präsenz des ‘Anderen’ hindert mich daran, gänzlich ich selbst zu sein...existiert, gerade weil ein Bauer *kein Bauer sein kann*, ein Antagonismus gegenüber dem Grundbesitzer, der ihn von seinem Land vertreibt“ (ebd.: 164f.). Antagonismen sind mit der Konstruktion von *Äquivalenzketten* verbunden (ebd.: 167ff.): Verschiedene soziale Elemente werden als Glieder einer Kette verbunden und einer anderen Kette antagonistisch entgegengestellt. So werden etwa Arbeiterforderungen mit anderen demokratischen Forderungen verknüpft und antidemokratischen Kräften antagonistisch entgegengestellt. Werden Antagonismen durch die Artikulation von Elementen zu *Äquivalenzketten* hergestellt, so sprechen Laclau und Mouffe von *Hegemonie*: „Die beiden Bedingungen einer hegemonialen Artikulation sind also einmal die Präsenz antagonistischer Kräfte und zum zweiten die Instabilität der sie trennenden Grenzen. Nur die Präsenz eines weiten Bereiches flottierender Elemente und die Möglichkeit ihrer Artikulation zu entgegengesetzten Lagern – was eine beständige Neudefinition der letzteren impliziert – konstituiert das Terrain, das uns erlaubt, eine Praxis als hegemonial zu definieren“ (ebd.: 177).

Die Argumentation von Laclau und Mouffe ist weiterführend, weil sie anders als Hirsch und Roth nicht nur bemerken, dass eine klassenreduktionistische Position inadäquat ist, um Macht und Herrschaft in der heutigen Gesellschaft zu analysieren, sondern auch neue, der komplexen Realität angemessenere Begriffe entwickeln. Sie arbeiten deutlich heraus, dass es keine „objektiven Interessen“ gibt, sondern Interessen konstruiert werden müssen. In dieser Arbeit soll daher nicht zuletzt der Frage nachgegangen werden, inwieweit Gewerkschaften und soziale Bewegungen zu einem gemeinsamen Verständnis ihrer Interessenlage gekommen sind. Verzichtet werden muss auf eine ausführliche Diskursanalyse, also auf die Beantwortung der Frage, inwieweit Gewerkschaften und soziale Bewegungen auch eine gemeinsame *Sprache* entwickelt haben, weil dies den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde.

2.3 Fazit

- Basis dieser Arbeit ist ein Verständnis von Macht und Herrschaft, das von den Arbeiten von Karl Marx und Friedrich Engels ausgeht. In ihrem Gesellschaftsverständnis stehen Klassen und Klassenkampf im Zentrum, und dies ist am ehesten mit der Untersuchung von Gewerkschaftsmacht zu vermitteln, weil die Existenz von Gewerkschaft-

ten – wie in der Einleitung dargestellt – eng an die Existenz von Klassenherrschaft in der Ökonomie gekoppelt ist.

- Was bei Marx und Engels jedoch fehlt, ist eine klare Abgrenzung von Macht und Herrschaft. Werner Hofmann bestimmt Herrschaft in ihrem Gefolge als Grundverhältnis der Gesellschaft, das durch die Aneignung fremder Arbeit durch Nichtarbeitende gekennzeichnet ist. Macht verknüpft er jedoch zu einseitig mit institutionalisierten Befugnissen; die Möglichkeiten der abhängig Beschäftigten, ihre Interessen auf nicht institutionalisiertem Weg durchzusetzen, sind damit nicht erfassbar. Diese Möglichkeit bietet E. O. Wright, für den Macht einfach alle Möglichkeiten zur Durchsetzung von Klasseninteressen umfasst. Er bietet außerdem eine Unterscheidung verschiedener Formen von Arbeitermacht, die von Beverly Silver und Klaus Dörre aufgegriffen und erweitert wurde. Diese verschiedenen Machtformen bieten eine Möglichkeit, Gewerkschaftsmacht differenziert empirisch zu untersuchen.
- Antonio Gramscis Interpretation des Marxismus bietet eine wertvolle Erweiterung des Machtverständnisses. Er zeigt, dass zu Herrschaftsverhältnissen *Hegemonie* gehört, geistig-moralische Führung bzw. Zustimmung der Beherrschten zur Herrschaft; dementsprechend gehören zu Kämpfen um Macht Kämpfe um Hegemonie. Diese Kämpfe finden in der Zivilgesellschaft statt. Eine Analyse von Gewerkschaftsmacht sollte Kämpfe um Hegemonie miteinbeziehen, weil *soziale Macht* mehr ist als die Macht aus der Ökonomie, aus organisatorischen Zusammenschlüssen und der Vertretung in Institutionen, die Wright, Silver und Dörre untersuchen: Sie schließt die Fähigkeit ein, die Gesellschaft entscheidend zu prägen, also auch um Hegemonie zu kämpfen.
- Bestimmte Vertreter der an Begriffe Gramscis anschließenden Regulationstheorie, etwa Joachim Hirsch und Roland Roth, verabschieden sich anders als noch Gramsci von der zentralen Rolle der Arbeiterklasse, während bei Gramsci stets eine hegemoniale Klasse im Zentrum steht. Sie verweisen auf die Auflösung traditioneller Klassenmilieus durch den Fordismus, die Fragmentierung der Arbeiterklasse und den Aufstieg der neuen sozialen Bewegungen. Ernesto Laclau und Chantal Mouffe unternehmen es, Gramscis Hegemonie-Begriff diesen Erscheinungen entsprechend weiterzuentwickeln. Von Hegemonie kann nach ihnen dann gesprochen werden, wenn die Kämpfe und Forderungen verschiedener sozialer Akteure zu Äquivalenzketten verknüpft und einem gegnerischen Lager antagonistisch gegenübergestellt werden.

- Geht es um Gewerkschaftsmacht, muss gefragt werden, inwieweit die kroatischen Gewerkschaften einen Beitrag zu einem gegenhegemonialen Projekt leisten können. Angesichts der Einsicht von Hirsch/Roth und Laclau/Mouffe von der Unangemessenheit einer klassenreduktionistischen Analyse ist dies am besten darüber zu messen, dass die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und anderen sozialen Bewegungen daraufhin untersucht wird, ob es zur Konstruktion einer gemeinsamen Interessenlage kommt und ob darüber Gewerkschaften gesellschaftliche Entwicklungen prägen können. Einzubeziehen sind einerseits klassische gewerkschaftliche (betriebliche) Kämpfe, die mit den Machtformen nach Wright, Silver und Dörre analysiert werden können, andererseits die Zusammenarbeit von Gewerkschaften mit anderen sozialen Bewegungen.

3. Fragestellung, Hypothesen und Methoden

Im Folgenden werden aus dem bisher dargelegten theoretischen Rahmen eine Fragestellung und Hypothesen entwickelt, da nun näher bestimmt werden kann, was genau untersucht werden soll, wenn von der Macht kroatischer Gewerkschaften die Rede ist. Anschließend wird überlegt, wie die Fragestellung methodisch umgesetzt werden kann.

3.1 Fragestellung

Als allgemeine Fragestellung kann aus dem Thema der Arbeit hergeleitet werden:

Haben Gewerkschaften in Kroatien eine große oder geringe Macht und worauf basiert ihre Macht?

Aus der vorangegangenen theoretischen Reflexion folgen mehrere Teilfragen, aus deren Beantwortung sich die Beantwortung der übergreifenden Fragestellung zusammensetzt:

Wie ausgeprägt sind Organisationsmacht, Marktmacht, Produktionsmacht und institutionelle Macht der Gewerkschaften in Kroatien insgesamt?

Welche Rolle spielen Organisationsmacht, Marktmacht, Produktionsmacht und institutionelle Macht der Gewerkschaften auf der Ebene einzelner Branchen und Unternehmen?

Trägt die Kooperation von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen zu einem gegenhegemonialen Projekt bei?

3.2 Variablen und Hypothesen

3.2.1 Erklärung der Begriffe

Es handelt sich bei dieser Arbeit um *qualitative Sozialforschung*. Als wichtigsten Unterschied zwischen quantitativer und qualitativer Sozialforschung benennen Jochen Gläser und Grit Laudel, dass es quantitativer Forschung um Kausalzusammenhänge zwischen bestimmten Faktoren und einem bestimmten Handeln geht, qualitativer Forschung hingegen um die genaue Untersuchung der Mechanismen, die solche Zusammenhänge hervorbringen, anhand von einigen ausgewählten Fällen (Gläser/Laudel 2010: 24ff.). Letzteres ist auch das Erkenntnisziel dieser Untersuchung, denn abgesehen davon, dass eine quantitative Erhebung zeitlich und finanziell nicht leistbar war, geht es nicht zuletzt darum, wie Gewerkschaften ihre Politik

ändern könnten, um mit vorhandenen Machtressourcen größere Erfolge zu erzielen, was nur mit einer genauen Kenntnis bestimmter Fälle geht.

Gläser und Laudel bezeichnen qualitative Untersuchungen dieser Art als *rekonstruierende Untersuchungen*: „Einen sozialen Sachverhalt zu rekonstruieren bedeutet, alle Informationen zusammenzutragen, die man benötigt, um ihn zu verstehen und zu erklären. Das kommt einer möglichst vollständigen Untersuchung des Falles gleich, die wir als Charakteristikum der mechanismenorientierten Erklärungsstrategie benannt haben“ (ebd.: 37).

Hinzuzufügen ist, dass die in der Fragestellung enthaltenen Begriffe teilweise nicht quantifizierbar sind. Beispiel *Produktionsmacht*: Für die strategische Stellung eines Unternehmens in der Volkswirtschaft gibt es keinen quantitativen Maßstab.

Auch in der qualitativen Sozialforschung werden *Hypothesen*, d.h. Annahmen über Kausalzusammenhänge, formuliert (ebd.: 77ff.). Anders als in der quantitativen Forschung geht es jedoch nur in Ausnahmefällen darum, sie zu testen, also zu bestätigen oder zu widerlegen; vielmehr haben sie die Funktion, die empirische Forschung und die Auswertung anzuleiten, weil sie die Forschungsfrage detaillieren und die Vorannahmen des Forschenden offenlegen. Sie geben eine Vorstellung von den zur Beantwortung der Forschungsfrage benötigten Informationen. Dazu ist es bei rekonstruierenden Untersuchungen notwendig, sie auf die interessierenden Ursachen und Effekte, intervenierende Einflüsse und die gesuchten Kausalmechanismen zuzuspitzen – sie sollen ein hypothetisches Modell des gesuchten Kausalmechanismus liefern.

Hypothesen enthalten *Variablen*. Auch dieser Begriff hat hier eine andere Bedeutung als in der quantitativen Forschung, wo damit ein Merkmal mit verschiedenen Ausprägungen gemeint ist. In der qualitativen Forschung versteht man darunter die in Hypothesen verwendeten theoretischen Begriffe, die oftmals zu komplex sind, um sie mit nur einem Indikator zu messen. Soziale Sachverhalte sind oftmals nur in mehreren Dimensionen gleichzeitig beschreibbar; in diesen Dimensionen können Merkmalsausprägungen unabhängig voneinander variieren. Außerdem können die Variablen in den verschiedenen Dimensionen unterschiedlich skaliert sein. Es ist auch möglich, dass sie in allen Dimensionen nominalskaliert, also ausschließlich verbal beschreibbar sind.

Um Variablen in diesem Sinne geht es auch in dieser Arbeit. So sind etwa die untersuchten vier Quellen von Arbeitermacht komplexe Konstrukte mit verschiedenen Dimensionen, wie erste Überlegungen zeigen: So ist beispielsweise *Organisationsmacht* nicht einfach mit dem

Organisationsgrad zu messen; die Fragmentierung der Gewerkschaftslandschaft oder die Aktivität der Mitgliedschaft sind ebenfalls relevant.

Bei der Konstruktion eines hypothetischen Modells sind vier Typen von Variablen zu unterscheiden. *Unabhängige Variablen* sind wegen ihrer Wirkung auf andere Variablen, also in ihrer Rolle als Ursachen interessant. Es ist im Rahmen der jeweiligen Untersuchung nicht von Interesse, dass sie selbst auch Ursachen haben. Bei den *abhängigen Variablen* ist umgekehrt nur wichtig, wodurch sie beeinflusst werden, während ihre eigenen Wirkungen nicht von Interesse sind. *Intervenierende Variablen* beeinflussen den Kausalmechanismus und vermittelt über diesen eine oder mehrere abhängige Variablen. Sie müssen daher berücksichtigt werden, ohne dass das eigentliche Erkenntnisinteresse ihnen gelten würde. Außerdem gibt es noch Variablen, die Vermittlungsprozesse zwischen unabhängigen und abhängigen Variablen beschreiben. Es handelt sich bei dieser Unterscheidung verschiedener Variablenarten jedoch um eine rein analytische Unterscheidung – es hängt also allein vom Erkenntnisziel ab, welche Erscheinung als welche Art von Variable zu behandeln ist. Es ist sogar möglich, dass man im Verlauf der Untersuchung die Wirkungen von abhängigen oder die Ursachen von unabhängigen Variablen doch einbeziehen muss.

Im Folgenden sind die in der empirischen Untersuchung für diese Arbeit interessierenden Variablen zu definieren.

3.2.2 Definition der Variablen

Zunächst geht es um die Variablen, die für gewerkschaftliche Macht auf der Ebene der Betriebe und Branchen relevant sind. Zeitlich beziehen sich diese alle auf die Situation im Jahr 2012, also zum Zeitpunkt, in dem die Interviews durchgeführt wurden.

Als *unabhängige Variablen* werden die vier Quellen gewerkschaftlicher Macht verwendet, also *Organisationsmacht*, *Marktmacht*, *Produktionsmacht* und *institutionelle Macht*.

Zur *Organisationsmacht* gehören zwei Sachdimensionen: *Macht aus der eigenen Mitgliedschaft* und *Macht aus Beziehungen zu anderen Organisationen*. Indikatoren der Macht aus der eigenen Organisation sind: ein hoher/niedriger gewerkschaftlicher Organisationsgrad im jeweiligen Bereich, große/geringe Stabilität der Gewerkschaftsmitgliedschaft, starke/schwache Spaltungen im Organisationsgrad (etwa nach Geschlecht oder Alter), hohe/niedrige finanzielle Mittel der Gewerkschaften und die starke oder schwache Aktivität der Mitgliedschaft; Indi-

katoren der Macht aus Beziehungen zu anderen Organisationen sind: starke/schwache Gewerkschaftsfragmentierung und gute/schlechte Beziehungen zu Bündnispartnern².

Zur *Marktmacht* gehört die Sachdimension *Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt*. Diese hat folgende Indikatoren: hohe/niedrige Erwerbslosenrate im jeweiligen ökonomischen Bereich, große/kleine Rolle atypischer und prekärer Beschäftigung, große/kleine Rolle von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, hohe/niedrige Qualifikation der Beschäftigten.

Zur *Produktionsmacht* gehören die Sachdimensionen *volkswirtschaftliche Stellung der Firma/Branche* und *Struktur des Produktionsprozesses*. Indikatoren der volkswirtschaftlichen Stellung sind: große/geringe volkswirtschaftliche Auswirkung von Streiks, Existenz/fehlende Existenz von Konkurrenz, hohe/niedrige Profitabilität. Indikatoren der Struktur des Produktionsprozesses sind: große/geringe betriebliche Auswirkung von Streiks, Existenz/fehlende Existenz von Zuliefererbetrieben, die Dominanz von Groß- oder Kleinbetrieben und die Formen der Arbeits- und Betriebsorganisation³. Die Gesamtdarstellung der Produktionsmacht kroatischer Gewerkschaften (s. Kapitel 8) weicht von diesem Schema für die Einzelfallanalyse ein wenig ab, weil sich Kategorien wie die große oder geringe Auswirkung von Streiks nur auf den Einzelfall anwenden lassen – in Kapitel 8 geht es stattdessen um Fragen wie die (De-)Industrialisierung in Kroatien und die strategischen Organisationsbereiche kroatischer Gewerkschaften.

Bei der *institutionellen Macht* ist es am schwierigsten, ihre Ausprägung zwischen verschiedenen Bereichen der Ökonomie variieren zu lassen, weil der institutionelle Rahmen für die industriellen Beziehungen für alle Branchen gleichermaßen gilt. Es ist jedoch eine andere Frage, ob die institutionalisierten Rechte der Gewerkschaften von Arbeitgeberseite respektiert werden. Daher zählt zur institutionellen Macht im Rahmen der Untersuchung gewerkschaftlicher Macht auf Branchen- und Betriebsebene vor allem die *Anerkennung der Gewerkschaften* (Indikator: (fehlende) Gewerkschaftsfeindlichkeit). Die zweite Sachdimension ist die *Zusammenarbeit mit anderen Institutionen*; Indikatoren sind hier: Zusammenarbeit mit Gerichten, Zusammenarbeit mit der Arbeitsinspektion, Zusammenarbeit mit dem Wirtschafts- und Sozialrat, Zusammenarbeit mit anderen Institutionen. Bei der Gesamtdarstellung der institutionellen Macht kroatischer Gewerkschaften (s. Kapitel 9) ist hingegen auch der gemeinsame rechtliche Rahmen für Fragen wie Tarifverhandlungen und Streikrecht darzustellen.

²In den verschiedenen Interviews wurden verschiedene Bündnispartner genannt; in jedem Fall gefragt wurde nach den Beziehungen zum Betriebsrat und nach internationalen Kontakten.

³Gefragt wurde nach Outsourcing, teilautonomer Gruppenarbeit und Just-in-time-Produktion.

Als abhängige Variable werden die *Erfolge gewerkschaftlicher Politik* untersucht. Diese Variable ist nach Sachdimensionen zu unterteilen in *tarifliche Erfolge* und *Erfolge bei anderen Kampagnen*. Zu den tariflichen Erfolgen gehören: hohe/niedrige tarifliche Leistungen, ein großer oder geringer Abstand zu gesetzlichen Rechten und eine zunehmende/abnehmende Tendenz bei den Rechten. Was andere Kampagnen angeht, ist in den Interviews zu fragen, welche Konflikte über Tarifauseinandersetzungen hinaus es im jeweiligen Bereich gibt. Die untersuchten tariflichen Leistungen sind Löhne, Urlaub und Arbeitszeit (weil diese für den Lebensstandard elementar sind) sowie das Niveau der Abfindungen (weil es darum in Kroatien bereits viele Auseinandersetzungen gab, s.u. S.124f.).

Als *vermittelnde Variable* wird die *Druckausübung der Gewerkschaften* untersucht. Diese Variable erklärt den Zusammenhang zwischen den gewerkschaftlichen Machtquellen und den Erfolgen der Gewerkschaften, denn unmittelbar wirkt sich eine starke oder schwache Ausprägung der Machtquellen auf das Druckpotential aus, und ein hohes oder niedriges Druckpotential wirkt sich auf die Erfolge der Gewerkschaften aus. Die Sachdimensionen sind hier die *Rolle der Machtquellen in Kämpfen* und die *Rolle der Machtquellen in Verhandlungen*. Als Indikatoren stehen *Berichte über den Verlauf von Kämpfen und Verhandlungen* zur Verfügung.

Als *intervenierende Variable* wird der *Einfluss des Staates auf die Branche/den Betrieb* untersucht. Dazu gehört die Sachdimension *Zugehörigkeit zum öffentlichen oder privaten Sektor*. Der Staat als Arbeitgeber spielt möglicherweise eine besondere Rolle – so werden mitunter Lohnerhöhungen nach politischen (etwa wahltaktischen) Erwägungen gewährt.

Nun zu den Variablen zum Verhältnis von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen.

Die *unabhängige Variable* ist hier die *Kooperation von Gewerkschaften und Bewegungen*. Hier geht es darum, ob überhaupt Zusammenarbeit stattgefunden hat und in welcher Form. Dabei ist bei den Sachdimensionen zwischen *institutionalisierter Zusammenarbeit* (Indikator: *Zusammenarbeit zwischen Organisationen*) und *schwach ausgeprägter*, also nicht institutionell verankerter und unzuverlässiger, instabiler Zusammenarbeit (Indikator: *Zusammenarbeit ohne organisatorisches Dach*) zu unterscheiden. Es geht hier um die Mitarbeit von Gewerkschaften in anderen sozialen Bewegungen, nicht umgekehrt um die Teilnahme von Angehörigen anderer sozialer Bewegungen an gewerkschaftlichen Kämpfen – letzteres ist vielmehr ein Punkt, der als Ergebnis, als Aspekt einer Stärkung der Gewerkschaften durch ihre Unterstützung für andere Bewegungen interessant ist.

Die *abhängige Variable* ist die *Stärkung der Gewerkschaften*, worunter ein gewachsener Einfluss von Gewerkschaften zu verstehen ist. Dazu gehören folgende Indikatoren: das *Interesse an gewerkschaftlichen Themen*, das infolge der Kooperation bei Angehörigen anderer sozialer Bewegungen gewachsen sein könnte, und *Unterstützung für Gewerkschaften* durch Angehörige anderer sozialer Bewegungen sowie die *Steigerung des Vertrauens in Gewerkschaften* bei Angehörigen anderer sozialer Bewegungen infolge der Kooperation.

Als *vermittelnde Variable* werden die *Erfolge der Bewegung* untersucht, also *durch das Bündnis Durchgesetztes* (dies ist die Sachdimension). Hierzu gehört auch die Frage, ob es zu einer gemeinsamen Definition der Interessen gekommen ist. Dieser Frage liegen die hegemonietheoretischen Überlegungen von Ernesto Laclau und Chantal Mouffe zugrunde, auf die im zweiten Kapitel eingegangen wird – für ein hegemoniales Projekt ist nach diesen Überlegungen die Vermittlung zwischen verschiedenen Kämpfen essentiell. Zu untersuchen ist, ob eine stabilere Kooperation sowohl zu mehr Erfolgen der Bewegung als auch zu einer gemeinsamen Interessensdefinition und vermittelt darüber zu einer Stärkung von Gewerkschaften geführt hat. Indikatoren sind also *durchgesetzte Forderungen* und die *gemeinsame Interessensdefinition*.

Als *intervenierende Variable* werden die *politischen Rahmenbedingungen* für die sozialen Bewegungen untersucht. Hier geht es darum, ob sich die jeweilige Bewegung in einer *Situation der Defensive* befindet oder in einer *Situation der Offensive* (Indikator: *Kampf gegen Verschlechterungen* vs. *Kampf um Verbesserungen*). Dies ist ein Faktor, der auf die Erfolge der Bewegung und darüber vermittelt auf die Stärkung der Gewerkschaften einwirkt.

3.2.3 Konstruktion der Hypothesen

Zur gewerkschaftlichen Macht auf Betriebs- und Branchenebene werden mit den oben definierten Variablen folgende Hypothesen konstruiert, um die Untersuchung zu strukturieren:

- In Branchen/Betrieben mit höherer Organisationsmacht sind die gewerkschaftlichen Erfolge größer als in Branchen mit niedrigerer Organisationsmacht.
- In Branchen/Betrieben mit höherer Marktmacht sind die gewerkschaftlichen Erfolge größer als in Branchen mit niedrigerer Marktmacht.
- In Branchen/Betrieben mit höherer Produktionsmacht sind die gewerkschaftlichen Erfolge größer als in Branchen mit niedrigerer Produktionsmacht.

- In Branchen/Betrieben mit höherer institutioneller Macht sind die gewerkschaftlichen Erfolge größer als in Branchen mit niedrigerer institutioneller Macht.
- Höhere gewerkschaftliche Macht in allen vier Dimensionen führt zu einer stärkeren gewerkschaftlichen Druckausübung, niedrigere gewerkschaftliche Macht in allen vier Dimensionen zu einer schwächeren gewerkschaftlichen Druckausübung.
- In Branchen/Betrieben mit stärkerer gewerkschaftlicher Druckausübung sind die gewerkschaftlichen Erfolge größer als in Branchen mit schwächerer gewerkschaftlicher Druckausübung.

Nun sind noch Hypothesen zur Untersuchung des Verhältnisses zwischen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen zu formulieren. Mit den oben definierten Variablen werden folgende Hypothesen gebildet:

- Kooperation von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen führt zu einer Stärkung der Gewerkschaften.
- Kooperation von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen führt zu Erfolgen von sozialen Bewegungen und einer größeren Gemeinsamkeit von Interessen.
- Gemeinsam durchgesetzte Erfolge und eine größere Gemeinsamkeit von Interessen führen zu einer Stärkung von Gewerkschaften.
- Institutionalisierte Zusammenarbeit führt in höherem Maße zu Erfolgen und gemeinsamen Interessen und darüber zu einer größeren Stärkung von Gewerkschaften als schwach ausgeprägte Zusammenarbeit.
- Misserfolge der Zusammenarbeit und unterschiedliche Interessen der Bündnispartner führen zu einer Schwächung von Gewerkschaften.

3.3 Methodische Reflexion

3.3.1 Literaturstudie

Bevor einzelne gewerkschaftliche Organisationsbereiche mit Hilfe der oben formulierten Hypothesen untersucht werden, soll ein Gesamtbild der Ausprägung der vier Quellen von Arbeitermacht in Kroatien erstellt werden. Dies soll nicht zuletzt Hinweise für die Fallauswahl bieten. Dieses Gesamtbild basiert auf einer Auswertung der verfügbaren Literatur, die – falls nötig – mit Hilfe von Interviews mit Gewerkschaftsvertretern ergänzt wird.

3.3.2 Erhebungsmethode: Experteninterviews

Aufgrund des Mangels an Literatur zu kroatischen Gewerkschaften, insbesondere zur gewerkschaftlichen Situation in einzelnen Bereichen der Ökonomie und zu sozialen Bewegungen, muss der größte Teil der Informationen über Interviews gesammelt werden, und zwar über *Experteninterviews*. Expertinnen und Experten sind Menschen mit einem besonderen Wissen zu einem bestimmten Bereich, und das Experteninterview wird in den Sozialwissenschaften eingesetzt, um ihr Wissen zu diesem Bereich zu erschließen: „Die Experten sind ein Medium, durch das der Sozialwissenschaftler Wissen über einen ihn interessierenden Sachverhalt erlangen will. Sie sind also nicht das ‘Objekt’ unserer Untersuchung, der eigentliche Fokus unseres Interesses, sondern sie sind bzw. waren ‘Zeugen’ der uns interessierenden Prozesse. Die Gedankenwelt, die Einstellungen und Gefühle der Experten interessieren uns nur insofern, als sie die Darstellungen beeinflussen, die die Experten von dem uns interessierenden Gegenstand geben“ (Gläser/Laudel 2010: 12). Die interviewten Expertinnen und Experten sind für Forscherinnen und Forscher interessant, weil sie eine besondere Stellung in dem Bereich haben, der untersucht werden soll. Es handelt sich nicht um eine bestimmte Interviewform, sondern zu Experteninterviews gehören ein bestimmtes Untersuchungsziel, ein daraus abgeleiteter Interviewzweck und eine sich daraus ergebende Rolle des Interviewpartners oder der Interviewpartnerin. Deutungen, Sichtweisen und Einstellungen des Interviewpartners oder der Interviewpartnerin zu erfahren ist nicht das primäre Erkenntnisziel, vielmehr geht es darum, wie etwas tatsächlich abgelaufen ist.

In dieser Arbeit geht es ebenfalls um tatsächliche Zusammenhänge zwischen der Ausprägung gewerkschaftlicher Macht in bestimmten Bereichen und den Erfolgen der Gewerkschaften in diesen Bereichen – es handelt sich also um eine *rekonstruierende Untersuchung* (s.o. S.42). Daher sind Experteninterviews die Methode der Wahl.

Einige Hinweise zur Durchführung von Experteninterviews sind notwendig (Gläser/Laudel 2010: 38ff.). Da es um das spezifische Wissen eines ganz bestimmten Menschen, eines Experten/einer Expertin, geht, sind *Einzelinterviews* zweckmäßig. Das Wissen von Expertinnen und Experten ist bei Konzentration auf eine Person gewöhnlich besser zu erschließen. Experteninterviews müssen *nichtstandardisierte Interviews* sein, weil mit standardisierten oder halbstandardisierten Verfahren der Weg zum spezifischen Wissen von Expertinnen und Experten verbaut wird. Unter den nichtstandardisierten Interviews ist das *Leitfadeninterview* am besten geeignet: Ein vorher konstruierter Leitfaden enthält die unbedingt zu stellenden Fragen, er ist

allerdings offen für Nachfragen oder Änderungen der Reihenfolge, falls der Interviewverlauf dies sinnvoll erscheinen lässt. Interviewpartnerinnen und -partner kommen manchmal von selbst auf ein bestimmtes Thema zu sprechen, und es wäre für den Gesprächsfluss störend, sie von dort wieder wegzulenken. Mit einem Leitfaden ist sicherzustellen, dass der Interviewpartner oder die Interviewpartnerin tatsächlich zu allen interessierenden Aspekten etwas sagt. In Experteninterviews müssen oft in begrenzter Zeit viele nur lose miteinander verbundene Aspekte des zu rekonstruierenden Sachverhalts behandelt werden. Was die Form der Kommunikation angeht, scheidet die Verschickung der Interviews per Post oder E-Mail aus, weil auf diesem Wege keine spontanen Nachfragen je nach Gesprächsverlauf gestellt werden können. Möglich sind also Telefoninterviews und persönliche Gespräche. Weil die Verständlichkeit von Interviewpartnerinnen und -partnern, mit denen in einer Fremdsprache kommuniziert wird, bei persönlichen Gesprächen besser gewährleistet erscheint, wurden in diesem Fall persönliche Gespräche geführt.

3.3.3 Auswertungsmethode: Qualitative Inhaltsanalyse

Die *qualitative Inhaltsanalyse* durchsucht Texte mit einem Analyseraster auf relevante Informationen hin. Diese Informationen werden den Kategorien des Analyserasters zugeordnet und relativ unabhängig vom Text weiterverarbeitet. Die qualitative Inhaltsanalyse hat gegenüber anderen Auswertungsverfahren den Vorzug, stärker regelgeleitet zu sein, und ist immer dann anwendbar, wenn es gelingt, vor der Auswertung ein präzises Auswertungsraster zu entwickeln. Aufgrund der weitgehenden theoretischen Vorüberlegungen ist dies bei der vorliegenden Untersuchung der Fall; daher wird die qualitative Inhaltsanalyse als Auswertungsmethode benutzt.

In Deutschland entwickelte Philipp Mayring zu Beginn der 1980er Jahre ein Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse mit dem Anspruch, genauso theorie- und regelgeleitet vorzugehen wie die quantitative Inhaltsanalyse, dabei aber dem Prinzip der Offenheit besser Rechnung zu tragen. Anders als bei der quantitativen Analyse wird das theoretisch abgeleitete Kategoriensystem am Material überprüft. Gläser und Laudel haben für die Auswertung von Experteninterviews ein modifiziertes Verfahren entwickelt (Gläser/Laudel 2010: 198ff.), das in dieser Arbeit statt des Mayringschen verwendet wird.

In diesem Verfahren besteht der erste Schritt in der *Extraktion* von relevanten Informationen aus dem Text. Der Text wird gelesen, und der Forscher entscheidet, welche für die Untersuchung wichtigen Informationen er enthält. Die Informationen werden den jeweiligen Katego-

rien zugeordnet. Das Kategoriensystem ist veränderbar, falls Informationen gefunden werden, die nicht in das bestehende System passen. Die Ausprägungen der Kategorien sind nominalskaliert, werden also frei verbal beschrieben und nicht vorgegeben.

Im Anhang dieser Arbeit sind Tabellen mit den Kategorien und den zugeordneten Textstellen zu finden.

Der zweite Schritt ist die *Aufbereitung* der gewonnenen Rohdaten. Diese werden zusammengefasst, auf Redundanzen und Widersprüche geprüft und nach für die Auswertung relevanten Kriterien sortiert.

Schließlich folgt die *Auswertung* der so gewonnenen strukturierten Informationsbasis. Diese Informationsbasis wird „genutzt, um die untersuchten Fälle zu rekonstruieren und nach den interessierenden Kausalmechanismen zu suchen. Diese Etappe wird in allen rekonstruierenden Untersuchungen durchlaufen und ist in diesem Sinne nicht spezifisch für die qualitative Inhaltsanalyse“ (ebd.: 202).

Die qualitative Inhaltsanalyse kann sowohl manuell, also mit Papier und Bleistift, als auch computergestützt durchgeführt werden. Die computergestützte Variante, für die Gläser und Laudel das Programmpaket MIA entwickelt haben, ist bei größeren Datenmengen aus Zeitgründen vorzuziehen.

3.3.4 Leitfragen

Leitfragen sind ein Zwischenschritt zwischen dem hypothetischen Modell und der Konstruktion von Interviewleitfäden (Gläser/Laudel 2010: 90ff.). Mit dem hypothetischen Modell werden Vorwissen, Annahmen über den Gegenstand und Erkenntnisinteresse zusammenhängend dargestellt und damit kommunizierbar gemacht. Was noch fehlt, ist die Zuspitzung auf diejenigen Punkte, die man konkret herausfinden will, wenn man beobachtet und befragt. Um das hypothetische Modell in Interviewleitfäden zu übersetzen, empfehlen Gläser und Laudel daher Leitfragen als Zwischenschritt.

Leitfragen sind eine direkte Aufforderung zur Schließung von Wissenslücken und können daher eine empirische Untersuchung besser steuern als ein hypothetisches Modell dies kann. Bei Leitfragen geht es nicht um vermutete Kausalzusammenhänge, sondern darum, die zu erhebenden Informationen zu benennen. Sie haben eine ähnliche Funktion wie die Hypothesen in der quantitativen Sozialforschung, indem sie vorgeben, was die Erhebungsmethoden an Daten erbringen sollen. Zum anderen steuern sie die Handlungen des Forschers: „Er kann

anhand der Leitfragen entscheiden, ob er Dokumente, auf die er bei der Arbeit im Feld stößt, braucht, welche Informationen aus Dokumenten entnommen werden müssen, welche Beobachtungen wichtig sind, welche Nachfragen im Interview gestellt werden müssen usw. Dafür braucht man wenige, komplexe, zugespitzte Fragen, deren Beantwortung das benötigte empirische Material liefern würde. Es handelt sich typischerweise um Fragen nach Beziehungen und Vorgängen im Untersuchungsfeld, nach Merkmalen von Individuen, Gruppen, Organisationen usw.“ (ebd.: 91). Leitfragen sind also sowohl für das Entwerfen von Erhebungsmethoden als auch als Handlungsanleitung bei der Datenerhebung wichtig und nur dann verzichtbar, wenn die Forschungsfrage schon so spezifisch ist, dass sie diese beiden Funktionen erfüllt.

Gläser und Laudel schlagen eine Checkliste für typische Elemente von Leitfragen vor (ebd.: 93):

- Welche Prozesse und Situationen müssen rekonstruiert werden?
- Welche Akteure sind an diesen Prozessen beteiligt/befinden sich in diesen Situationen?
- Welche Ziele und Interessen hatten diese Akteure bezogen auf die jeweiligen Prozesse und Situationen?
- Welche Handlungen, Handlungsbedingungen und Handlungsergebnisse beeinflussen den Verlauf der Prozesse/die Situationen?
- Welche Konflikte sind aufgetreten? Wodurch wurden diese Konflikte verursacht? Wie wurden sie gelöst?

Auf der Basis dieser Überlegungen lauten die Leitfragen für die Untersuchung zweier gewerkschaftlicher Organisationsbereiche in dieser Arbeit folgendermaßen:

- Welche ökonomische Situation gibt es in der Branche/dem Unternehmen, in der/dem die befragte Gewerkschaft tätig ist?
- Wie ist die Geschichte der Gewerkschaft verlaufen?
- Mit welchen Themen beschäftigt sich die Gewerkschaft?
- Welche Konflikte gibt es in der Branche/dem Unternehmen?
- Auf welche Ressourcen kann die Gewerkschaft für ihre Politik zurückgreifen?

Für die Untersuchung des Verhältnisses zwischen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen lauten die Leitfragen folgendermaßen:

- Aufgrund welcher Probleme gibt es die jeweilige soziale Bewegung?
- Wie ist die Bewegung entstanden und welche Akteure waren daran beteiligt?
- Wie ist die Kooperation mit Gewerkschaften verlaufen?
- Welche Erfolge wurden dabei erreicht?
- Welche Perspektiven für die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften werden heute in der Bewegung gesehen?
- Welche Perspektiven für eine weitere Zusammenarbeit mit der jeweiligen Bewegung sehen die Gewerkschaften heute?

Außer den Interviews zu diesen beiden Themenblöcken wurden Interviews mit Angehörigen gewerkschaftlicher Dachverbände geführt, um die Informationsbasis zur Geschichte dieser Dachverbände und zu den Kapiteln über die gewerkschaftlichen Machtquellen in Kroatien insgesamt zu verbreitern. Dabei waren die Leitfragen:

- Wie ist die Geschichte des jeweiligen Dachverbandes verlaufen?
- Zu welchen Themen arbeitet der Dachverband?
- Welche Machtressourcen haben Gewerkschaften in Kroatien insgesamt zur Verfügung?

3.3.5 Leitfadenkonstruktion

Die Konstruktion der Leitfäden wird hier nur kurz erläutert; die Leitfäden selbst sind im Anhang zu finden.

Zu Beginn wird der Leitfaden zu den Interviews mit gewerkschaftlichen Dachverbänden vorgestellt, weil dessen Ergebnisse im Rahmen der Arbeit zuerst vorgestellt werden, nämlich in den Kapiteln über die Ausprägung der verschiedenen gewerkschaftlichen Machtquellen im Allgemeinen. Ziel der Interviews mit Dachverbänden war es, zusätzlich zur verfügbaren Literatur ergänzende Informationen über gewerkschaftliche Machtquellen im Allgemeinen und über die Geschichte der verschiedenen Dachverbände zu erhalten.

Der Leitfaden beginnt mit dem, was vor Interviewbeginn gesagt werden muss, nämlich mit einer Information über das Ziel des Interviews und mit der Zusicherung von Anonymität. Dies gilt auch für alle anderen Leitfäden. Ausgehend von den Leitfragen (s.o. S.50ff.) enthält dieser Leitfaden anschließend drei Themenblöcke zu Geschichte und Entwicklung des jeweiligen Dachverbandes, zu den Themen, zu denen er arbeitet bzw. den Kampagnen, die er durchgeführt hat, sowie den Machtressourcen von Gewerkschaften in Kroatien insgesamt; hinzu kommt ein Block *Sonstiges* mit weiteren interessanten Fragen. Der Block zu den Machtressourcen ist in vier Unterblöcke nach den vier verschiedenen Machtquellen unterteilt. Ganz überwiegend sind die gestellten Fragen *Faktfragen* nach grundsätzlich überprüfbaren Tatsachen, da Experteninterviews dazu dienen, solche Tatsachen zu erfahren (Gläser/Laudel 2010: 122ff.); *Meinungsfragen* nach subjektiven Einschätzungen des Interviewten enthält der Leitfaden dort, wo es sich um einen in der Zukunft liegenden Prozess handelt, nämlich bei der Frage, ob es Perspektiven einer Zusammenarbeit mit der zum Interviewzeitpunkt neuen Partei *Hrvatski Laburisti* gibt, und zu Beginn von Block 3, Unterblock 2 (*Marktmacht*), wo nach der Einschätzung des Interviewten gefragt wird, ob die Angst vor Arbeitslosigkeit in Kroatien gewerkschaftliches Engagement hemmt – dies ist nicht objektiv belegbar. Schließlich ist auch die letzte Frage unter *Sonstiges* eine Meinungsfrage – hier geht es um eine persönliche Stellungnahme zur in Kroatien verbreiteten Kritik an den Gewerkschaften.

Alle Fragen sind als *realitätsbezogene Fragen* über reale Gegenstände und nicht als *hypothetische Fragen* über angenommene Sachverhalte formuliert (ebd.: 124f.), weil es um den gegenwärtigen realen Zustand gewerkschaftlicher Macht geht. Wo es möglich war, wurden die Themenblöcke und Unterblöcke in auf jeden Fall zu stellende *Hauptfragen* und nur bei Bedarf zu stellende *Nachfragen* unterteilt (ebd.: 128). Die Hauptfragen sind dabei als *Erzähl Anregungen* gedacht, die zu längeren, umfassenden Darstellungen führen sollen, die Nachfragen hingegen als *Detailfragen*, die auf kürzere Antworten abzielen (ebd.: 125ff.). Nicht sinnvoll erschien diese Unterteilung bei Block 3, Unterblock 3 (*Produktionsmacht*), weil hier eine Vielzahl sehr spezieller Sachverhalte zu erfragen war, die nicht in eine allgemeinere Frage aufzulösen sind (jemand, der sich nicht mit Arbeitssoziologie auskennt, wird etwa bei einer Frage nach den *Formen der Arbeitsorganisation in Kroatien* nicht auf teilautonome Arbeitsgruppen etc. kommen).

Ergänzend wurde ein E-Mail-Interview mit der Jugendsektion des Dachverbandes *SSSH* (*Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske – Bund der autonomen Gewerkschaften Kroatiens*) geführt. Hier geht es darum, Informationen speziell über das Verhältnis zwischen Gewerk-

schaften und junger Generation zu erhalten. Dies war einzuordnen in Informationen über die Situation der kroatischen Jugend im Allgemeinen, weil diese Informationen zum Verständnis des Verhältnisses der Gewerkschaften zur Jugend relevant sind: Eingeschätzt werden muss beispielsweise, inwieweit gewerkschaftliche Versäumnisse für einen zu schwachen Zugang zur Jugend verantwortlich sind und inwieweit dies an der Situation junger Menschen selbst liegt. Außerdem war dieses Interview zu nutzen, um zusätzliche Informationen über den Dachverband zu erhalten. Daher enthält der Leitfaden zunächst Fragenblöcke zur Jugend und zum SSSH, bevor Jugendsektion und gewerkschaftliche Jugendsektionen thematisiert werden. Was die verwendeten Arten von Fragen angeht, ist das Gleiche zu sagen wie beim Dachverbands-Leitfaden. Lediglich die zwei Fragen unter Block 4 zu den Gewerkschaften in der kroatischen Gesellschaft sind als Meinungsfragen formuliert, weil es hier gerade darum geht, persönliche Stellungnahmen von Gewerkschaftern zu erhalten. An die Leitfragen wird in diesem Leitfaden in zwei Punkten angeschlossen: Zum einen wird erneut nach der Geschichte des Dachverbandes gefragt, zum anderen wird ein Aspekt einer bestimmten Machtquelle, nämlich die Gewinnung junger Mitglieder als Aspekt der Organisationsmacht, genauer beleuchtet.

Nun werden die Leitfäden zu den gewerkschaftlichen Organisationsbereichen erläutert, zunächst zum Bausektor. Fragenblock 1 schließt an die Leitfragen 1 und 2 zur Situation in der Branche und zur Geschichte der jeweiligen Gewerkschaft an. Weil es sich jeweils um nur eine Hauptfrage handelt, ist es ausreichend, diese beiden Themen zu einem Block zusammenzufassen. Mit dem zweiten Block werden die dritte und vierte Leitfrage nach den Themen, zu denen die Gewerkschaft arbeitet, und nach den aufgetretenen Konflikten behandelt. Da Gewerkschaften Organisationen sind, die im Rahmen von Konflikten Interessen vertreten, können diese beiden Fragen zu einem Block zusammengefasst werden. Block 3 behandelt die fünfte Leitfrage nach den Ressourcen, also Machtquellen der Gewerkschaften im Bausektor. Er ist nach den vier Machtquellen in vier Unterblöcke eingeteilt.

Der Leitfaden für Interviews mit den bei der Firma *INA (Industrija Nafta – Ölindustrie)* vertretenen Gewerkschaften weicht von der Konstruktion für den Bausektor leicht ab. Dieser Leitfaden wurde konstruiert, nachdem das Interview zum Bausektor schon durchgeführt war. Es hatte sich als überflüssig herausgestellt, zu den Themen, zu denen die jeweilige Gewerkschaft arbeitet, einen eigenen Block zu konstruieren, weil dieses Thema bei der Behandlung der Geschichte der Gewerkschaft ohnehin angesprochen wird. Daher werden die Leitfragen 1 bis 3 zusammen im ersten Block *Geschichte und Entwicklung der Gewerkschaft und von INA* behandelt. Es folgt Block 2 zu den Machtressourcen mit vier Unterblöcken zu den einzelnen

Machtquellen. Ein fünfter Unterblock *Sonstiges* wurde aufgenommen; er enthält die Meinungsfrage, ob die gewerkschaftliche Arbeit bei INA generell als erfolgreich eingeschätzt wird. Es war erforderlich, in einem Bereich mit hoher gewerkschaftlicher Macht und hohem Rechteniveau eine erste Einschätzung zur Relevanz der Gewerkschaftsarbeit für die Rechte der Beschäftigten zu erhalten. Im Bausektor hingegen kam zu Beginn von selbst die Sprache auf den Zusammenhang von geringer gewerkschaftlicher Macht und geringen Erfolgen (s. S.226ff).

Als nächstes sind die Leitfäden zu Gewerkschaften und sozialen Bewegungen zu kommentieren, und zwar zuerst zur Studierendenbewegung. Der Leitfaden zum Interview mit einem Vertreter der Studierendenbewegung von 2009 folgt mit seinen drei Frageblöcken den oben formulierten Leitfragen: Block 1 und 2 entsprechen den Leitfragen 1 und 2 nach den Problemen, aufgrund derer die Bewegung entstanden ist, und nach den Akteuren, die die Entstehung angestoßen haben. Die Leitfragen 3 bis 5 werden im Block 3 zur Rolle der Gewerkschaften in der Bewegung behandelt: Sie entsprechen den drei Unterblöcken zur Kooperation mit Gewerkschaften, zu den Erfolgen der Kooperation und zu den heutigen Perspektiven der Zusammenarbeit. Leitfrage 6 ist aus Gewerkschaftsperspektive formuliert und daher für dieses Interview nicht relevant. In zwei Fällen werden hier Meinungsfragen gestellt: Unter Block 2 wird nach der persönlichen Bewertung des studentischen Plenums durch den Interviewpartner gefragt – ein kontroverses politisches Thema, bei dem gerade subjektive Stellungnahmen wissenschaftlich interessant sind –, und in der letzten Frage des Interviews geht es um die heutige Bereitschaft der Gewerkschaften zur Kooperation; hier kann durch den nicht gewerkschaftlichen Interviewpartner nur spekuliert werden.

Ein eigenständiger, nur schwach an den Leitfragen orientierter Leitfaden wurde für das Interview mit der 2011 im Zuge eines Streiks entstandenen Bildungsgewerkschaft *Akademiska Solidarnost* konstruiert. Block 1 beschäftigt sich mit der Entstehung dieser Gewerkschaft – hier gibt es einen Bezug zu Leitfrage 1 nach der Entstehung der Bewegung und zu Leitfrage 2 nach den beteiligten Akteuren; Block 2 behandelt das Verhältnis zu den etablierten Gewerkschaften – hier wird Frage 2 berührt, aber ebenso die Leitfragen 3 bis 5 nach der Rolle der Gewerkschaften in der Bewegung. Block 3 behandelt die Machtquellen von *Akademiska Solidarnost* während des Streiks – dies berührt eigentlich Leitfrage 5 aus dem Fragenkatalog zu den gewerkschaftlichen Organisationsbereichen. Um das Wissen zu *Akademiska Solidarnost* zu vervollständigen, gibt es noch einen Block 4 zur Entwicklung der Gewerkschaft nach dem Streik. Dieser Leitfaden berührt Leitfragen aus beiden Fragenkatalogen –

damit ist er dem Gegenstand angepasst, weil es sich bei *Akadska Solidarnost* einerseits um eine aus der Studierendenbewegung hervorgegangene Organisation handelt, andererseits um eine Gewerkschaft, die ein klassisches gewerkschaftliches Kampfmittel wie den Streik benutzt hat. Unter Block 3 wird eine Meinungsfrage nach der Rolle von Arbeitslosigkeit bei fehlender Beteiligung am Streik gestellt, weil hier nur spekuliert werden kann; ebenso ist die letzte Frage des Interviews eine Meinungsfrage nach den Entwicklungsperspektiven der Gewerkschaft – hier sollte etwas über das Selbstverständnis der Gewerkschaft herausgefunden werden.

Zur Studierendenbewegung wurde schließlich ein Interview mit einem Vertreter der Hochschulgewerkschaft *NSZVO (Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja – Unabhängige Gewerkschaft der Wissenschaft und höheren Bildung)* geführt. Er wurde ebenfalls zum Thema *Transformation und Gewerkschaften in Kroatien* empfohlen, weswegen der Leitfaden mit zwei Blöcken zu Transformation und Privatisierung sowie zur Rolle der Gewerkschaften in der Transformation beginnt. Block 3 behandelt relativ knapp das Verhältnis dieser Gewerkschaft zur Studierendenbewegung von 2009 und zum Streik von *Akadska Solidarnost*. Es war in diesem Zusammenhang nicht mehr notwendig, alle Fragen zur Studierendenbewegung, etwa zu den Anlässen der Proteste, detailliert zu behandeln – dieses Interview wurde vielmehr geführt, um etwas über die Wahrnehmung und die politische Meinung dieser von studentischer Seite scharf kritisierten Gewerkschaft zu erfahren. Daher enthält Block 3 auch einige Meinungsfragen. Schließlich behandelt Block 4 noch zwei Fragen, die in den Umkreis der Dachverbands-Interviews gehören und zu denen möglichst viele Positionen in Erfahrung gebracht werden sollten.

Nun sind die Interviews zu Gewerkschaften und Frauenbewegung zu erläutern. Für die Interviews mit gewerkschaftlichen Frauensektionen ist der Leitfaden relativ knapp. Zur Frauenbewegung in Kroatien im Allgemeinen konnte Literatur verwendet werden; die Interviews behandeln einen kleinen Ausschnitt, nämlich das Verhältnis von Gewerkschaften und feministischen NGOs. Frageblock 1 behandelt die Situation von Frauen in Kroatien und berührt damit die erste Leitfrage zu den Ursachen der Entstehung der Bewegung. Die zweite Leitfrage zu den beteiligten Akteurinnen und Akteuren konnte aus der Literatur beantwortet werden. Block 2 und 3 beschäftigen sich mit den gewerkschaftlichen Frauensektionen und ihrem Verhältnis zu feministischen Organisationen. Sie berühren damit die Leitfragen 3, 4 und 6 zur Kooperation mit Gewerkschaften, Erfolgen der Kooperation und weiteren Perspektiven der Zusammenarbeit aus Gewerkschaftssicht. Frage 5 ist aus Sicht der Bewegung, in diesem Falle femi-

nistischer Organisationen, formuliert und daher für dieses Interview nicht relevant. Die letzte Frage nach der Stärkung der Gewerkschaften durch die Kooperation ist eine Meinungsfrage, weil es hier um eine eher spekulative Einschätzung geht.

Im Leitfaden für das Interview mit der feministischen Organisation *CESI (Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje – Zentrum für Bildung, Beratung und Forschung)* gibt es zu Beginn ebenfalls einen ersten Fragenblock zur Situation von Frauen in Kroatien, der die erste Leitfrage berührt. Leitfrage 2 nach den beteiligten Akteurinnen und Akteuren wird durch den zweiten Block berührt; er behandelt einen beteiligten Akteur, nämlich CESI selbst. Die Leitfragen 3 bis 5 zum Verhältnis zu den Gewerkschaften werden durch den dritten Fragenblock berührt. Frage 6 ist aus Gewerkschaftssicht formuliert und daher für dieses Interview nicht relevant. Block 4 enthält ergänzende Fragen zur Frauenbewegung. Die Blöcke 3 und 4 enthalten mehrere Meinungsfragen – geht es um die zukünftigen Perspektiven einer Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Frauenbewegung, sind subjektive Einschätzungen selbst von wissenschaftlichem Interesse, weil sie Einfluss auf die Bereitschaft zur Zusammenarbeit haben. Hinzu kommt etwa die Frage nach der Einschätzung des eigenen Erfolgs bei CESI, um die gesellschaftliche Situation solcher Organisationen besser einschätzen zu können.

Es bleiben noch zwei Leitfäden zu Interviews zu erläutern, die ergänzenden Charakter tragen. Erstens ist dies das *Zweite Interview mit dem SSSH*. Es wurde mit einer Person aus dem SSSH-Apparat geführt, die als wichtige Quelle sowohl für Informationen über den Dachverband als auch für die kroatische Frauenbewegung galt. Der Leitfaden enthält daher zunächst einen Block zum Dachverband SSSH und einen Block zu gewerkschaftlichen Machtquellen – mit den bekannten vier Unterblöcken. Es folgen ein Block zu Gewerkschaften und sozialen Bewegungen und ein Block *Sonstiges* mit einigen ergänzenden Fragen zur Gewerkschaftspolitik. Wegen seines ergänzenden Charakters ist der Leitfaden eher knapp und enthält nicht viele Nachfragen zu Details. Um kritische Äußerungen zu provozieren, enthält er einige Meinungsfragen, etwa zur ausreichenden Unterstützung der Studierendenbewegung durch die Gewerkschaften in Block 3.

Zweitens wurde noch ein Interview mit einem Vertreter der Gewerkschaft *EKN (Samostalni Sindikat Energije, Kemije i Nemetala Hrvatske – Autonome Gewerkschaft für Energie, Chemie und nichtmetallische Industrie Kroatiens)* in der Firma *Petrokemija* geführt. Hier geht es um die *Stäbe zur Verteidigung des Unternehmens*, einen Unterpunkt im Transformationskapitel. Dem Gegenstand angemessen, enthält der Leitfaden zunächst einen Fragenblock zur Situ-

ation bei Petrokemija, die zum Zeitpunkt des Kampfes von 1998 herrschte. Es folgt ein Block zu den gewerkschaftlichen Machtquellen im Rahmen dieses Kampfes mit drei Unterblöcken. Die institutionelle Macht wird im letzten Block *Sonstiges* mit der Frage nach dem Verhalten des Staates kurz berührt. Das Interview wird mit einer Meinungsfrage nach den Lehren dieses Kampfes für andere Gewerkschaften abgeschlossen, weil es sich um einen der seltenen erfolgreichen gewerkschaftlichen Kämpfe in Kroatien handelt.

4. Systemtransformation und Gewerkschaften in Kroatien

Im Folgenden wird dargestellt, wie der Systemwandel in Kroatien nach der Unabhängigkeit von Jugoslawien abgelaufen ist. Damit soll verdeutlicht werden, in welchem Rahmen die Gewerkschaften agieren müssen und wie sich das Ausmaß gewerkschaftlicher Macht entwickelt hat.

4.1 Die Ära Tudman

4.1.1 Die politische Transformation

Auf dem Parteitag des *Bundes der Kommunisten Kroatiens (BKK)* im Dezember 1989 setzte sich der Reformer-Flügel durch, was die Zulassung eines Mehrparteiensystems und freie Wahlen ermöglichte (Zakošek/Maršić 2010: 777ff.). Allerdings reagierte der BKK damit vor allem auf den Druck aus der Gesellschaft; er war, anders als in Slowenien, nicht selbst treibende Kraft der politischen Veränderungen, sondern dies waren vor allem kleine, aber einflussreiche Künstler- und Intellektuellengruppen (Weckbecker/Hoffmeister 1997: 142ff.). Im Januar 1990 scheiterte der letzte Parteitag des *Bundes der Kommunisten Jugoslawiens (BKJ)* an unüberbrückbaren Gegensätzen zwischen der serbischen Delegation auf der einen, der slowenischen und kroatischen Delegation auf der anderen Seite. Die beiden letzteren reisten vorzeitig ab, und der BKJ war faktisch aufgelöst (Zakošek/Maršić 2010: ebd.).

Der Prozess der Demokratisierung wurde zwar durch die regierenden Kommunisten eingeleitet – sie setzten den Wahltermin fest und beschlossen die Einführung eines absoluten Mehrheitswahlrechts; bei den Wahlen am 22.4.1990 wurden sie jedoch klar durch die stärkste Oppositionspartei, die *Kroatische Demokratische Gemeinschaft (Hrvatska Demokratska Zajednica – HDZ)* besiegt. Sie erzielte mit 196 von 356 Sitzen (55,1%) die absolute Mehrheit in allen drei Kammern. Das Parlament wählte den HDZ-Vorsitzenden Tudman zum Staatspräsidenten (Weckbecker/Hoffmeister 1997: 145). Die HDZ bestimmte auch Annahme und Umsetzung einer neuen Verfassung bis Anfang 1993 (Zakošek/Maršić 2010: 778). Die Partei erklärte die Unabhängigkeit Kroatiens von Jugoslawien zum Hauptziel. Nachdem Verhandlungen über die Umwandlung Jugoslawiens in eine Konföderation gescheitert waren, fand am 19.5.1991 ein Referendum über die vollständige Unabhängigkeit statt, das klar zugunsten der Unabhängigkeit ausging.⁴ Diese wurde am 25.6.1991 erklärt und trat, nachdem die EG eine dreimonatige Aussetzung durchgesetzt hatte, am 8.10.1991 in Kraft. Am 15.1.1992 wurde sie

⁴96% der Wahlberechtigten stimmten mit ja. Die serbische Minderheit beteiligte sich nicht (Brkić 2001: 84).

durch die zwölf EG-Staaten anerkannt (Weckbecker/Hoffmeister 1997: 153). Ein Teil der serbischen Minderheit organisierte gegen diese Entwicklung in Gebieten mit serbischer Mehrheit oder starker serbischer Minderheit einen bewaffneten Aufstand, der offen von der Jugoslawischen Volksarmee unterstützt wurde und im Sommer 1991 zum Krieg eskalierte. Das Ergebnis war die serbische Besetzung von einem Drittel Kroatiens und die Ausrufung einer unabhängigen *Republik Serbische Krajina*; aus diesen Gebieten wurden über 300.000 Menschen vertrieben. Nach der Unterzeichnung eines Waffenstillstandsabkommens im Januar 1992 wurden dort UNO-Truppen stationiert. Nach dem Scheitern von Verhandlungen mit der serbischen Seite wurde der größte Teil der besetzten Gebiete im Mai und August 1995 von der kroatischen Armee zurückerobert, was zur Flucht von 150.000 bis 200.000 Serbinnen und Serben führte. Lediglich der besetzte Teil Ostslawoniens wurde unter UN- Übergangsverwaltung bis Ende 1997 friedlich reintegriert (Zakošek/Maršić 2010: 778).

Nachdem die HDZ zunächst allein die Regierung gebildet hatte, wurde im August 1991 angesichts des Krieges eine Notstandsregierung mit Vertretern aller Parlamentsparteien ins Leben gerufen (Weckbecker/Hoffmeister 1997: 146ff.). Für den 2.8.1992 wurden Neuwahlen ausgeschrieben; Tuđman wollte den Aufwind der internationalen Anerkennung und des Waffenstillstands nutzen. Der Präsident wurde mittlerweile direkt vom Volk gewählt. Tuđman setzte sich mit 57% der Stimmen durch. Bei den Parlamentswahlen erhielt die HDZ eine deutliche absolute Mehrheit mit 85 der 138 Mandate (61,6%). Nach dem endgültigen kroatischen Sieg im Krieg wurden zum 29.10.1995 erneut vorgezogene Parlamentswahlen ausgeschrieben, und die HDZ erhielt über 45% der Stimmen und 75 der von 138 auf 127 Stimmen reduzierten Mandate (59,1%). Allerdings verfehlte sie deutlich ihr Ziel, die für Verfassungsänderungen notwendige Zweidrittelmehrheit (86 Mandate) zu gewinnen. Die Wahlen wurden allgemein als unfair betrachtet: Es gab über 1000 Eingaben beim Verfassungsgericht, die aber kein Gehör fanden; auch die Proteste der ausländischen Wahlbeobachter wegen Manipulationen der Wahl erreichten nichts. Am 16.6.1997 wurde Tuđman mit 61% der Stimmen erneut zum Präsidenten gewählt. Auch diesmal kritisierten die internationalen Beobachter und die oppositionelle Sozialdemokratie die Wahlen als unfair (Brkić 2001: 110).

Nach der damaligen kroatischen Verfassung hatte der Staatspräsident eine sehr starke Stellung und konnte unter anderem Ministerpräsidenten einsetzen und abberufen (Brkić 2001: 100). Allein von den ersten Wahlen 1990 bis zur Bildung der Allparteienregierung im August 1991 gab es zwei Ministerpräsidenten: Stipe Mesić und Josip Manolić (Weckbecker/Hoffmeister 1997: 146ff.). Ministerpräsident der Allparteienregierung wurde Franjo

Gregurić. Nach den Neuwahlen 1992 wurde Hrvoje Šarinić Ministerpräsident, der im April 1993 durch Nikica Valentić abgelöst wurde. Nach den Neuwahlen 1995 wurde der bisherige Wirtschaftsminister Mateša Ministerpräsident.

Die HDZ wurde am 17.6.1989 gegründet und verstand sich als breite nationale Bewegung; sie war ein Sammelbecken von Ex-Kommunisten⁵, Konservativen und Faschisten (Weckbecker/Hoffmeister 1997: 177ff.). Sie übernahm nach den Wahlsiegen 1990 und 1992 die Kontrolle über alle wichtigen Medien des Landes, vor allem über das staatliche Fernsehen. Nach den Wahlen 1992 ging die liberale Wochenzeitschrift *Danas (Heute)* durch eine Privatisierung in die Hände der Partei über. In anderen Redaktionen setzte sie eigene Verwaltungsräte ein und machte aus dem großen Zeitungsunternehmen *Vjesnik (Kurier)* eine regierungstreue Zeitung mit dem gleichen Namen. Vor allem kritische Journalistinnen und Journalisten wurden in großem Umfang entlassen (ebd.: 158). 1993 wurden 51% der Anteile an der linksliberalen Zeitung *Slobodna Dalmacija (Freies Dalmatien)* aus Split an den HDZ-Mitbegründer und Spitzenfunktionär Miroslav Kutle verkauft; gegen die Satirezeitung *Feral Tribune* ging die Regierung wegen ihrer freizügigen Karikaturen mit einer „Pornosteuer“ vor, die allerdings vom Verfassungsgericht abgelehnt wurde (ebd.: 163). Es wurden außerdem Gremien eingerichtet, die in der Verfassung nicht vorgesehen waren und keiner parlamentarischen Kontrolle unterlagen, etwa die verschiedenen Geheimdienste, vor allem der Dienst zum Verfassungsschutz (Brkić 2001: 103).

Die HDZ distanzierte sich nie deutlich vom faschistischen kroatischen Ustascha-Regime des Zweiten Weltkriegs, sondern arbeitete an dessen Rehabilitierung – so wurden Straßen und Schulen nach Ustascha-Verbrechern wie Mile Budak, dem Planer des Genozids an Juden und Serben, benannt (Weckbecker/Hoffmeister 1997: 178). Der Konflikt mit der serbischen Minderheit wurde durch verschiedene Maßnahmen zugespitzt; so wurden die Serben in der Verfassung von 1990 vom zweiten Staatsvolk Kroatiens zur Minderheit herabgestuft, womit etwa ein Verbot der kyrillischen Schrift auf Ämtern und Gerichten verbunden war (Brkić 2001: 98). Außerdem gab es Ambitionen, Teile Bosnien-Herzegowinas an Kroatien anzuschließen (ebd.: 105ff.). Schon zu Beginn des Krieges im Nachbarland 1992 entstand in der Westherzegowina, einem traditionellen Zentrum des kroatischen Nationalismus, ein eigener kroatischer Staat namens *Herzeg-Bosna*, der aus Kroatien finanziert wurde, allerdings 1995 im Zuge der Friedensverhandlungen von Dayton aufgelöst werden musste. Die kroatische Armee unter-

⁵So war Präsident Franjo Tuđman ein ehemaliger Partisanengeneral; Stipe Mesić, ein weiteres Gründungsmitglied, war der letzte Präsident Gesamtjugoslawiens.

stützte nicht nur die Armee der bosnischen Kroaten bei Ausbildung, Bewaffnung und Logistik, sondern nahm auch direkt an Kämpfen in Bosnien-Herzegowina teil (Weckbecker/Hoffmeister 1997: 164f.).

Eine wichtige Stütze der HDZ ab 1990 war die katholische Kirche; während des Krieges soll der niedere Klerus auch Waffensegnungen durchgeführt haben (ebd.: 177).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Herrschaft der HDZ deutliche autoritäre und ausgrenzende Züge trug.

4.1.2 Die Wirtschaftspolitik der Ära Tudman

4.1.2.1 Die ökonomische Situation zu Beginn der 1990er Jahre

Zu Beginn der 1990er Jahre erlebte Kroatien eine zu dieser Zeit für Osteuropa typische Transformationskrise mit einem deutlichen Rückgang der Industrieproduktion, einem starken Anstieg der Erwerbslosigkeit, sinkender Produktivität und Exporten, sinkenden Realeinkommen, hoher Inflation und steigenden Lebenshaltungskosten (Brkić 2001: 128ff.). 1992 erreichte das Bruttoinlandsprodukt nur noch 60% des Vorkriegsniveaus. Je zur Hälfte ist diese Erscheinung auf den Krieg und auf den Verlust des jugoslawischen und osteuropäischen Absatz- und Beschaffungsmarktes zurückzuführen. Direkte und indirekte Kriegsschäden betrugen 23 Milliarden Dollar, also mehr als das Vorkriegs-BIP von 15 Milliarden Dollar. 25% der Produktionskapazitäten und ein Viertel der Produktion wurden vernichtet. Darüber hinaus kam der für Kroatien wichtige Tourismus fast zum Erliegen, und weil ein Drittel des kroatischen Territoriums bis 1995 besetzt war, wurden lebenswichtige Verkehrsverbindungen und die Energieversorgung bestimmter Landesteile unterbrochen. Vor dem Krieg wurden 69% der kroatischen Güter auf dem kroatischen Binnenmarkt verkauft, 20% im Rest Jugoslawiens und 11% im Ausland.

Zwischen 1990 und Ende 1993 ging die Industrieproduktion um 42,6% zurück. Den stärksten Rückgang gab es beim Maschinenbau (72,9%) und beim traditionell stärksten Exportzweig, dem Schiffsbau (53,4%). Der Export in konvertiblen Währungen sank um 56,8%, die Investitionen deckten nur 80% der Abschreibungen. Die Erwerbslosenquote betrug 1993 17,8% (vor dem Krieg 9,3%). Die Inflationsrate erreichte im Laufe des Jahres 1993 einen Wert von über 1500%. Im Laufe diesen Jahres setzte sich auch der Rückgang von BIP und Industrieproduktion fort: Im Verhältnis zum Jahr 1990 wurde das BIP fast halbiert, die Industrieproduktion erreichte nur noch 57,5% des Niveaus von 1990.

4.1.2.2 Das Stabilisierungsprogramm des Jahres 1993

Ende 1992 trat Kroatien dem *Internationalen Währungsfonds (IWF)* bei, was die Voraussetzung für den Zugang zu anderen internationalen Finanzorganisationen und Finanzmärkten war. Der IWF drängte auf ein Stabilisierungsprogramm, das 1993 dann auch umgesetzt wurde (Brkić 2001: 130ff.). Im September 1993 unterzeichnete die kroatische Regierung das erste Stand-by-Arrangement mit dem IWF. Als Gegenleistung für den Zugang zu ausländischen Krediten drängte der IWF auf eine Wirtschaftspolitik, die eng an die Rezepte der neoklassischen Theorie angelehnt war. Seine Empfehlungen beinhalteten eine beschleunigte Privatisierung, eine Sanierung bzw. Liquidierung der großen verschuldeten Staatsbetriebe, eine Senkung der Verteidigungskosten und die Sanierung der Geschäftsbanken. In Anlehnung an diese Empfehlungen wurde am 3.10.1993 ein Stabilisierungsprogramm beschlossen, das zwei Hauptziele hatte: Preisstabilität und Erhöhung von Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und Export. Bei der Bekämpfung der Inflation zeigten sich sofort deutliche Erfolge: Im November 1993 betrug die Inflationsrate noch 38,7%, einen Monat später hingegen -0,5%. Der Kroatische Dinar bzw. die 1994 neu eingeführte Währung Kuna waren von nun an stabil; die monatliche Inflationsrate schwankte zwischen plus und minus 1%. Dies wurde mit einer restriktiven Geld- und Finanzpolitik, einer Beschränkung der öffentlichen Ausgaben und einem Einfrieren der Löhne und Gehälter erreicht. Das andere Ziel des Stabilisierungsprogramms, die Förderung der ökonomischen Entwicklung, wurde jedoch nicht erreicht, obwohl nach der monetaristischen Lehre, der Kroatien hierbei folgte, die Kontrolle bestimmter Finanzvariablen entscheidenden Einfluss auf die Realwirtschaft hat. Dabei soll die Geldpolitik für stabile Preise und Wechselkurse und die Finanzpolitik für einen stabilen Haushalt sorgen.

Eine restriktive Geldpolitik verursacht jedoch einen Rückgang der Produktion und damit einen *Anstieg* der Preise, weil die Unternehmen Fixkosten wie die Zahlung von Löhnen und die Bedienung von Zinsen haben, die sie bei verringerter Produktion von einem geringeren Umsatz zahlen müssen. Wenn nun künstlich Inflation verhindert wird, machen die Unternehmen Verluste und sind, wie in Kroatien, in vielen Fällen nicht in der Lage, Löhne zu zahlen (Horvat 1999: 11).

4.1.2.3 Die Privatisierung der Unternehmen

Vor der Unabhängigkeit von Jugoslawien 1991 befanden sich die Produktionsmittel in Kroatien in „gesellschaftlichem Eigentum“. Gesellschaftliches Eigentum wurde anders als etwa in der Sowjetunion nicht mit Staatseigentum gleichgesetzt; nach den jugoslawischen Theoreti-

kern galt es erst mit der selbständigen Verfügung der Arbeitskollektive über die Produktionsmittel und den erwirtschafteten Mehrwert als erreicht. „Eine so geartete Vergesellschaftung der Produktionsmittel schließt privatkapitalistische Aneignung des Ergebnisses fremder Arbeit ebenso aus wie die ‚Regierungsgewalt über Arbeit‘ (Marx) von seiten sich verselbständiger staatlicher Bürokratien“ (Leman 1976: 15). Dieses Modell wurde „Arbeiterselbstverwaltung“ genannt. Die Geschäftspolitik wurde von Arbeiterräten geführt, die von der Belegschaft gewählt wurden (ebd.: 47ff.). Die Koordination zwischen den selbstverwalteten Unternehmen sollte über Marktmechanismen funktionieren (ebd.: 15).

In der Praxis dominierten jedoch die Direktoren die betrieblichen Entscheidungen, die nur als ausführende Organe der Beschlüsse des Arbeiterrats vorgesehen waren (ebd.: 56ff.). Drei Viertel aller akzeptierten Vorschläge in den Diskussionen der Arbeiterräte stammten vom Management; innerhalb dieser Gruppe dominierten die Direktoren und die Abteilungsleiter (ebd.: 94). Dies wurde in der Literatur teilweise mit dem Wissens- und Qualifikationsvorsprung der Leitungspersonen erklärt (ebd.: 100), teilweise mit der fehlenden politischen Demokratisierung Jugoslawiens: „Da jedoch das zentralistische Parteikonzept niemals in Frage gestellt wurde, befand sich das Selbstverwaltungsprinzip in einem dauerhaften Konflikt mit dem Anspruch der Partei, eine Monopolstellung auf die Wahrung der Arbeiterinteressen zu besitzen“ (Kanzleiter/Stojaković 2008: 111).

Zu Beginn der Transformation dominierte das gesellschaftliche Eigentum in Kroatien klar: In Unternehmen mit dieser Eigentumsform arbeiteten 97,6% aller Beschäftigten (Bendeković 1999: 65). Diese Unternehmen hatten keinen eindeutigen Eigentümer, weder Privatpersonen noch den Staat – gesellschaftliches Eigentum gehörte „allen und keinem“. Voraussetzung der Privatisierung war daher zunächst, klare Eigentumsstrukturen zu schaffen. So wurde der Privatisierungsprozess in Kroatien in zwei Phasen gegliedert (ebd.: 65f.):

- Die *Umwandlung (pretvorba)*, d.h. die Verwandlung des gesellschaftlichen Eigentums in privates oder staatliches Eigentum;
- die eigentliche *Privatisierung (privatizacija)*, d.h. die Schaffung einer Dominanz des Privatsektors in der Wirtschaft durch Verkauf des im Zuge der Umwandlung entstandenen Staatseigentums.

Schon 1990 wurde begonnen, die gesetzlichen Grundlagen der Privatisierung zu schaffen, und zwar mit dem *Gesetz über die Agentur für Restrukturierung und Entwicklung*, die den

Unternehmen technische Hilfe leisten sollte, und dem *Gesetz über den kroatischen Entwicklungsfonds*, dessen Aufgabe die Bildung und Allokation von Kapital sein sollte (ebd.: 64). Am 30.4.1991 wurde das Gesetz über die Umwandlung der gesellschaftlichen Unternehmen verabschiedet. Es enthielt die folgenden wesentlichen Bestimmungen (ebd.: 66f.):

- Die Unternehmen in gesellschaftlichem und gemischtem Eigentum wurden zur Umwandlung ihrer Eigentumsform verpflichtet; dabei wurden allerdings Unternehmen in kommunalem Eigentum, Infrastruktur, Soziales/Bildung/Gesundheit/Kultur/Sport, Finanzwesen und Unternehmen von nationaler strategischer Bedeutung vorerst ausgenommen.
- Die Unternehmen konnten selbständig darüber entscheiden, wann und wie sie die Umwandlung durchführten; als Datum für das Ende des Prozesses wurde der 30.6.1992 festgelegt.
- Als mögliche Rechtsformen wurden die Aktiengesellschaft und die GmbH festgelegt.
- Beschäftigte und frühere Beschäftigte im Unternehmen, Beschäftigte aus anderen Unternehmen, die sich nicht im Prozess der Umwandlung befanden, und Beschäftigte des öffentlichen Dienstes konnten Aktien mit Preisnachlass erwerben. Alle anderen Privatpersonen konnten Aktien ohne Preisnachlass erwerben. Außerdem wurde es ermöglicht, Anteile an Unternehmen durch Investitionen oder durch die Umwandlung der Forderungen von Gläubigern in Anteile zu erhalten. Vorgesehen war außerdem die Rückgabe von Eigentum an frühere, in Jugoslawien enteignete Eigentümer sowie die Übertragung von Anteilen an zwei Rentenfonds und den Kroatischen Entwicklungsfonds.

Ein Teil des Kapitals, das nicht in den Prozess der Umwandlung einging, wurde in staatliche Fonds übertragen, und zwar 2/3 in den Kroatischen Entwicklungsfonds und 1/3 in die Rentenfonds.

Ein Unternehmen durfte dabei nicht mehr als 50% seines Wertes mit Nachlass verkaufen, und ein einzelner Käufer durfte maximal Aktien zum Wert von 20 000 DM mit Nachlass erwerben. Gezahlt werden konnte in bar oder in Raten über fünf Jahre. Das Stimmrecht richtete sich nach dem gezeichneten, die Dividende nach dem eingezahlten Kapital.

Das Gesetz erlaubte also eine erste Phase einer mehr oder weniger spontanen Privatisierung und favorisierte „Insider“. Diese Regelung wurde von der letzten gesamtjugoslawischen Regierung unter Ante Marković übernommen. Allerdings war die festgelegte Frist bis zum 30.6.1992 für die meisten Unternehmen zu kurz. Sie wurden nach dieser Frist verstaatlicht, falls sie noch nicht privatisiert waren. Wie eine Umfrage der Zagreber Fakultät für Politikwissenschaft zeigte, wünschten stattdessen 85% der Bevölkerung die kostenlose Verteilung von Aktien an die Beschäftigten (Grdešić 2006: 11).

In den folgenden Jahren bis 1995 wurden noch folgende Abänderungen der gesetzlichen Grundlagen der Privatisierung durchgeführt (Bendeković 1999: 67):

- Die Agentur für Restrukturierung und Entwicklung und der Kroatische Entwicklungsfonds wurden Ende 1992 zum Kroatischen Privatisierungsfonds zusammengelegt.
- Den Kriegsoptionen wurden Aktien im Wert von bis zu 20 000 DM kostenlos ausgeteilt, und denjenigen, die ihre Aktien in weniger als fünf Jahren abzahlten, wurde ein zusätzlicher Nachlass gewährt.
- Die Frist für die Eigentumsumwandlung wurde bis zum 31.12.1992 verlängert; noch mehr Zeit wurde Unternehmen auf im Krieg besetztem Territorium eingeräumt.
- Die Unternehmen wurden verpflichtet, dem Kroatischen Entwicklungsfonds Dividenden auf das gezeichnete, nicht auf das eingezahlte Kapital zu zahlen.
- Der Kroatische Entwicklungsfonds wurde verpflichtet, seine Einnahmen in den kroatischen Staatshaushalt zu übertragen, um zur Finanzierung der Infrastruktur in den Kommunen beizutragen.
- Zum 2.12.1992 wurden die Arbeiterräte abgeschafft, und durch die Agentur für Restrukturierung wurden vorübergehend Leitungsausschüsse eingerichtet.
- Anfang 1995 wurde das Ministerium für Privatisierung und Vermögensverwaltung eingerichtet.

Im Februar 1996 wurde das Privatisierungsgesetz verabschiedet, mit dem die sogenannte *Kuponprivatisierung* ermöglicht wurde (Ferenčak et al. 2000: 68), d.h. 350 000 Menschen, vor

allem Kriegsoffer, bekamen insgesamt 7000 Privatisierungspunkte, die sie nach der Registrierungspflicht (2. Oktober 1997) im Verlauf von drei Aktionsrunden direkt oder über Investmentfonds in Aktien umtauschen konnten (Brkić 2001: 138).

4.1.2.4 Ergebnisse der Privatisierung

Der Privatisierungsprozess begann 1991/92, wurde dann verlangsamt und kam im Herbst 1995 fast zum Stillstand. 1996/97 wurde mit der Vorbereitung der Kupon-Privatisierung begonnen; es wurden aber in dieser Zeit keine wesentlichen Schritte durchgeführt (Bendeković 1999: 67ff.). Zahlen zum Umfang der Privatisierungen sind nicht unbedingt sichere Angaben: Sie basieren auf vier Publikationen des Kroatischen Privatisierungsfonds zu den Privatisierungen von 1993 bis 1998, die er bis 2000 herausgab, in denen es jedoch keine einheitlichen Zahlen gibt. Im ersten Bericht ist von 2553 privatisierten Unternehmen die Rede, im zweiten von 2650 und im letzten von 3000, während die kroatische Regierung von 2717 Unternehmen spricht. Auch der Wert der Unternehmen schwankt je nach Bericht zwischen 80,8, 86,4 und 81,6 Milliarden Kuna – die Regierung spricht von 91,8 Milliarden (Lončar 2013: 172). Basierend auf dem ersten Bericht bringt Bendeković folgende Angaben (Bendeković 1999: 67ff.): Bis Ende Oktober 1995 wurde die Umwandlung der Eigentumsform in 2553 Unternehmen bzw. 70% der 3692 Unternehmen durchgeführt, in denen dieser Prozess 1991 eingeleitet wurde. Etwa 62% des gesellschaftlichen Kapitals, das in diesen Umwandlungsprozess einging, wurde in privates oder staatliches Eigentum überführt. Am schnellsten wurden kleine Unternehmen privatisiert⁶, vom Umfang des Kapitals und der Zahl der Unternehmen her hatten mittlere Unternehmen aber das größte Gewicht. Kroatischer Privatisierungsfonds und Rentenfonds waren hier gewöhnlich Minderheitseigentümer – ihr Anteil war in 44% der Unternehmen unter 50%, was 55% des Kapitals im Umwandlungsprozess ausmachte. Bei den großen Unternehmen waren die Fonds zu diesem Zeitpunkt gewöhnlich Mehrheitseigentümer – die Fonds waren in 10% der Unternehmen, die 36% des umgewandelten Kapitals ausmachten, mit mehr als 50% beteiligt. Im Laufe des Jahres 1998 wurde die Privatisierung der großen öffentlichen Betriebe begonnen, die bis heute andauert (Brkić 2001: 138). Hierbei handelte es sich um Unternehmen in den Bereichen Telekommunikation, Ölindustrie, Energieversorgung und Bankwesen (Lončar 2013: 172). Der Kapitalwert der 2553 umgewandelten Unternehmen wurde auf 81,4 Billionen Kuna (ca. 23,1 Billionen DM) geschätzt. Weniger als 42% des Kapitalwertes wurden bis 1999 verkauft, während ein Drittel an den Kroatischen Privatisierungs-

⁶Sie waren 1999 schon fast alle privatisiert (Kokanović 1999: 189).

fonds übertragen wurde und fast ein Sechstel an Rentenfonds. Zwar ergab sich ein recht hoher Privatisierungsgrad bei den anderen Unternehmen (77,8%); dies lag jedoch an der Coupon-Privatisierung, die zum größten Teil zu dieser Zeit noch nicht beendet worden war. Ohne dieses Portfolio ergab sich ein hoher Anteil der staatlichen Fonds (1992 44%, 1998 32%). Außerdem wurden 51,8% des Kapitals in öffentliches Eigentum überführt. Es ergibt sich also eine Dominanz des Staates im Transformationsprozess (Kokanović 1999: 188f.), die auch von kroatischen Ökonomen als Hindernis bei der weiteren Entwicklung der Demokratie kritisiert wurde (Bendeković 1999: 79). An folgenden Personen wird die enge Verflechtung zwischen Staat und Wirtschaft deutlich: Ministerpräsident Valentić (ab April 1993) war Generalmanager der Ölfirma INA, der ehemalige Finanzminister Mladen Vedriš wurde Vorsitzender der Industrie- und Handelskammer Kroatiens, Mateša, Ministerpräsident ab 1995, war auch bei INA beschäftigt und später Präsident des Privatisierungsfonds, und Nadam Vidošević, Minister ohne Portfolio ab Oktober 1992, kam als Präfekt und Manager aus Split (Weckbecker/Hoffmeister 1997: 178).

Ein weiteres Charakteristikum des kroatischen Privatisierungsprozesses war die abnehmende Beteiligung von Kleinaktionärinnen und -aktionären (Kokanović 1999: 189). Zeitweilig gab es 878 000 Aktionärinnen und -aktionäre in Kroatien; ihre Zahl sank bis 1999 jedoch um 200 000. Marko Grdešić schreibt dazu: „In einer Situation fallender Reallöhne, von hoher Inflation und Krieg war es nicht die höchste Priorität, die Raten für die Unternehmensaktien zu bezahlen. Viele verkauften ihre Aktien an diejenigen, die bereit waren sie zu bezahlen, oft Manager oder Außenseiter, die auf eine Übernahme der Firma hofften“ (Grdešić 2006: 32f.).

Die Ziele der Privatisierung, nämlich in erster Linie die Steigerung der ökonomischen Effizienz und des Zuflusses an ausländischem Kapital, wurden nicht in zufriedenstellender Weise erreicht (Kokanović 1999: 170f.). Zwischen 1993 und 1997 flossen lediglich 1,373 Millionen US-Dollar an ausländischem Kapital nach Kroatien, was nicht zuletzt durch den Krieg von 1991 bis 1995 zu erklären ist. Ausländische Investoren erwarben ihre Anteile überwiegend durch die Umwandlung kroatischer Schulden und durch neue Investitionen. 1994 und 1995 kam es vermehrt zu Firmenkäufen. Der größte Teil des Kapitals, 58,19%, kam aus Österreich, Schweden und der Schweiz. Überwiegend wurde in Brauereien, Zementwerke und die Telekommunikation investiert (Bendeković 1999: 71). Lediglich 2,68 Milliarden DM, das sind nur 11,6% des geschätzten Kapitalwerts des gesellschaftlichen Eigentums von 23,1 Milliarden DM, flossen über Privatisierungen in den Staatshaushalt (Kokanović 1999: 190). Dazu haben

die Möglichkeiten beigetragen, im Zuge der Privatisierungen Aktien mit Nachlass zu erhalten (Perić/Milinarević 1998: 47f.).

Die Struktur der kroatischen Wirtschaft änderte sich in mehrerlei Hinsicht (Kokanović 1999: 190f.). Zunächst wurden viele neue kleine Privatunternehmen gegründet. Ende 1998 waren 181.000 Unternehmen registriert, eine Zunahme um 45% seit 1994. Pro Jahr wurden zwischen 9000 und 13.000 Unternehmen registriert. Dabei wurden fast 45% der Unternehmen im Einzelhandel registriert und 10% in der Immobilienbranche, nur 9,8% im verarbeitenden Gewerbe und 5,9% im Baugewerbe. Der Einzelhandel wurde zum dominanten Sektor: Sein Anteil am BIP stieg zwischen 1990 und 1997 von 27,9% auf 36,3%, während der Anteil von Industrie und Bergbau von 42% auf 31,1% sank.

Für die Zeit von Januar bis Juni 1997 veröffentlichten 59.820 Unternehmen Halbjahresberichte, von denen sich 57.148 in privatem Eigentum befanden, also 95,5% (Kokanović 1999: 190f.). Diese privaten Unternehmen beschäftigten aber nur 46,1% aller Beschäftigten, realisierten allerdings 70,2% aller Profite, und der Staat nahm von diesen Firmen 73,7% aller Gewinnsteuern 1996 ein. Der Anteil des Privatsektors am BIP stieg von 11% (1990) auf 55% (1994).

Was die sozialen Folgen der Privatisierung angeht, ist zunächst eine Abnahme der Beschäftigung und eine Steigerung der Erwerbslosigkeit festzustellen (Kokanović 1999: 191ff.). Den größten Verlust an Arbeitsplätzen gab es zwischen September 1990 und September 1991, als 248 000 Beschäftigte im Staatssektor ihre Arbeit verloren. Die Erwerbslosigkeit stieg in diesem Zeitraum um 110 000 Personen an, und 54 000 Beschäftigte gingen in Rente. Etwa 84 000 Menschen zogen sich entweder vom Arbeitsmarkt zurück oder fanden Beschäftigung in der Schattenwirtschaft. Diese Tendenz des Beschäftigungsabbaus im Staatssektor verlangsamte sich in der Folgezeit, und es entstand neue Beschäftigung im Privatsektor: Nach Daten von 1996 gingen während der gesamten Transformation 678 000 Arbeitsplätze im Staatssektor bzw. 48% der Arbeitsplätze dort verloren, und 307 000 neue Arbeitsplätze im Privatsektor (ohne Landwirtschaft) entstanden. Der Anteil des Staatssektors an der Gesamtbeschäftigung sank von 79,3% auf 47,3%, während der Anteil des Privatsektors von 6,7% auf 52,7% stieg. Zur Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in den 1990ern gibt es verschiedene Daten – eindeutig ist allerdings, dass die Zahl der Beschäftigten in der Industrie bis 1998 um 25,7% abgenommen hatte. Daten des Nationalen Amtes für Statistik von 1998 zeigen eine Beschäftigungsabnahme in allen Sektoren mit Ausnahme von Handel, Finanzdienstleistungen, Hand-

werk und freien Berufen. Der Anteil des Handels an der Gesamtbeschäftigung nahm zwischen 1988 und 1997 von 8,7% auf 11,2% zu, der Anteil der Finanzdienstleistungen von 3,6% auf 5,3%, der Anteil des Handwerks und der freien Berufe von 2,5% auf 14,7%, während der Anteil der Industrie und des Bergbaus von 29,8% auf 24,4% und der Anteil des Bauwesens von 7,1% auf 5,1% sank. Die Erwerbslosigkeit stieg aufgrund der Schließung von Fabriken und des Mangels an neuen Arbeitsplätzen, schwankte mehrere Jahre lang zwischen 250 000 und 293 000 registrierten Personen und erreichte im März 1999 die Höhe von 318 157. Die Erwerbslosenrate stieg zwischen 1990 und März 1999 von 8% auf 19,6%. Nach gewerkschaftlichen Schätzungen von 1998 arbeiteten gleichzeitig zwischen 100 000 und 300 000 Personen (knapp 25% aller Arbeitskräfte) ohne Kündigungsschutz und Sozialversicherung illegal in der Schattenwirtschaft. Auch die Dauer der Erwerbslosigkeit stieg: 1980 warteten 8% der Erwerbslosen mehr als drei Jahre auf einen Job, 1988 15% und 1997 20,1%.

Eine weitere Erscheinung, die in dieser Zeit aufkam, sind niedrige Löhne und fehlende Lohnzahlung. Zusammen mit Beschäftigten ohne Lohnzahlung und solchen mit Löhnen unter 1000 Kuna (280 DM) hätte die Erwerbslosenrate 1999 29,4% betragen. 1993 erhielten 55.000 Beschäftigte keinen Lohn, 1999 bereits 150.000. Dabei stieg auch die Dauer des ausbleibenden Lohns: Mehr als die Hälfte der unbezahlt Arbeitenden hatte 1999 für über sechs Monate keinen Lohn erhalten. Hauptgrund für dieses Phänomen war die steigende Zahl überschuldeter Betriebe: 1999 betrug die Höhe der unbezahlten Schulden nach Schätzungen des Arbeitgeberverbandes 67 Milliarden Kuna, die Zahl der insolventen Unternehmen 30.000. Insgesamt hatten 200.000 Personen ein Beschäftigungsverhältnis bei einem insolventen Unternehmen. Etwa die Hälfte der 67.000 kroatischen Unternehmen arbeitete nicht normal, und fast 20.000 hatten Konten, die für über 60 Tage gesperrt waren, was die Vorbedingung für die Eröffnung des Konkursverfahrens darstellte. Die Löhne sanken 1991 und 1992 deutlich, stagnierten 1993 und stiegen von 1994 bis 1997. Die Kaufkraft erreichte dennoch nur 80% des Vorkriegsniveaus. Im Privatsektor lagen die Löhne dabei um 7% unter dem nationalen Durchschnitt, im Staatssektor hingegen um 7,9% darüber. Dabei muss jedoch berücksichtigt werden, dass die Löhne im Privatsektor unter anderem deswegen offiziell so niedrig ausfielen, weil oft keine Sozialbeiträge gezahlt wurden und auf der anderen Seite oft ein Teil des Nettolohns in Bargeld ausgezahlt wurde. 1994 und 1995 reichte der monatliche Durchschnittslohn in Kroatien nicht aus, auch nur die Hälfte der Lebenshaltungskosten einer vierköpfigen Familie zu decken. 1996 und 1997 stiegen die Reallöhne, was zu einer Verbesserung der Kostendeckung führte – immerhin 58,2% der Kosten waren 1997 gedeckt; durch die Einführung ei-

ner Mehrwertsteuer von 22% verschlechterte sich der Wert 1998 jedoch wieder leicht. Während der gesamten 1990er Jahre hatten nur 1,7% der Beschäftigten ein Einkommen, das über dem erforderlichen Minimum für eine vierköpfige Familie lag. 2/3 erhielten hingegen einen unterdurchschnittlichen Lohn. Marina Kokanović bezeichnet 37% der kroatischen Bevölkerung als arm⁷. Zwischen 1995 und 1999 wurden bereits 17 öffentliche Küchen zur Armenspeisung eröffnet, und ungefähr 100.000 Familien – 4,6% der Bevölkerung – erhielten irgendeine Form von sozialer Unterstützung.

Diese ökonomischen und sozialen Resultate können auch auf die Art und Weise der Privatisierung in Kroatien zurückgeführt werden. Im Rahmen des Privatisierungsprozesses kam es zu zahlreichen Unregelmäßigkeiten und Betrugsvorwürfen (Brkić 2001: 140ff.). Teilweise setzte der Privatisierungsfonds den Wert der Unternehmen viel zu niedrig an. Es kam außerdem vor, dass Manager Unternehmen bewusst herunterwirtschafteten und Arbeitskräfte entließen, um die Firmen später billig aufzukaufen – vor allem bei kleinen und mittleren Betrieben. Etwa 200 Mitglieder der regierenden HDZ kauften die wichtigsten Betriebe des Landes auf. Das Geld dafür liehen sie von staatlichen Banken und benutzten die Firmen, die noch gar nicht in ihrem Besitz waren, als Bürgschaft für die Kredite. Das 1996 verabschiedete Privatisierungsgesetz (s.o.S.66f.) war nicht zuletzt eine Antwort auf die wachsende Unzufriedenheit in der Bevölkerung und kündigte eine Prüfung und teilweise Wiedergutmachung der Privatisierung an. Während der HDZ-Herrschaft wurde dies jedoch nicht umgesetzt. Die wichtigsten Kriterien bei der Auswahl neuer Eigentümer waren Parteizugehörigkeit und Loyalität gegenüber den neuen politischen Machthabern und nicht ökonomische Effizienz. So waren die neuen Eigentümer oft nicht an der Entwicklung der Produktion, sondern nur an persönlicher Bereicherung interessiert. Daher zogen sie Vermögenswerte aus den neu erworbenen Unternehmen ab, um damit weitere Unternehmen zu kaufen. Ein erheblicher Teil des so angehäuften Vermögens landete auf Privatkonten im Ausland – nach Schätzungen des Magazins *Globus* von 2000 handelte es sich um 15 Milliarden Dollar, die illegal ins Ausland verschoben wurden.

Darko Petričić spricht in seinem Buch *Kriminalität im Rahmen des kroatischen Umwandlungsprozesses* von zehn verschiedenen Methoden der halb- oder illegalen Unternehmensübernahme (Lončar 2013: 172ff.): Kreditmanagement, Hausierhandel, Rekapitalisierung, Konkurs, Umwandlung von fiktiven Forderungen in Schulden, interne Kapitalisierung, An-

⁷Ihre Aussage lautet, dieses Ergebnis komme bei Benutzung international anerkannter Maßstäbe zustande („world criteria“, Kokanović 1999: 200); sie erläutert jedoch nicht, welche Armutsdefinition dieser Aussage zugrunde liegt.

kauf alter Fremdwährungsreserven, Direktoren, die ihre Position nutzten, um Eigentümer zu werden, Management von Kreditversicherungen, Management von Krediten mit doppeltem Profit. Jovica Lončar beleuchtet die Methode des Kreditmanagements genauer, die das Privatisierungsgesetz ausdrücklich verbietet: Jemand, der ein Unternehmen kaufen will, geht zur Bank und erhält ein Darlehen, das durch das erst zu kaufende Unternehmen verbürgt ist. Der Darlehensnehmer wird ohne Ausgaben zum Eigentümer, weil mit dem Darlehen der Kauf erfolgt. Ein weiterer Gesetzesbruch findet statt, wenn das so erworbene Unternehmen als Sicherheit für das nächste Darlehen benutzt wird, um ein weiteres Unternehmen zu kaufen. Meistens diente dieses Vorgehen dazu, sich Vermögenswerte von Unternehmen im Konkursverfahren anzueignen. Das gesetzliche Verbot dieses Verfahrens wurde meistens nicht umgesetzt. Lončar vermutet daher, dass diese kriminellen Aktivitäten mit Unterstützung des Staates stattfanden, der auch Eigentümer der beteiligten Banken war. Die Banken vergaben Kredite nach beliebigen Kriterien und waren außerdem selbst an der Übernahme von Unternehmen beteiligt, meistens durch den Ankauf von alten Einlagen oder durch die Gewährung von Darlehen mit sehr hohen Zinsen zwischen 17 und 35%; die durch solche Zinsen entstandenen Schulden wurden später in Anteile umgewandelt. Auf der anderen Seite standen viele Banken Mitte der 1990er Jahre vor dem Bankrott, weil sie sich bei solchen Geschäften verspekuliert hatten. Ende 1995 begann die Restrukturierung von 40% des kroatischen Bankwesens - zunächst die Slavenska Banka, dann die Riječka Banka und schließlich die Privredna Banka Zagreb. Die durch kriminelle Geschäfte angehäuften Verluste der Banken wurden aus öffentlichen Mitteln beglichen; dies war auch bei anderen privatisierten Unternehmen der Fall, die oftmals nach der Plünderung des Vermögens an den Staat zurückgegeben wurden.

Der kroatische Ökonom Branko Horvat, in Jugoslawien einer der führenden Theoretiker der Arbeiterselbstverwaltung, beurteilt die Eigentumstransformation als „Raub, mit dem sich der Staat das gesellschaftliche Eigentum angeeignet hat, und dieses wurde dann allmählich politischen Mitläufern gegeben, die auf Unternehmer machten“ (Horvat 1999: 16). Er führt eine Untersuchung der Soziologin Vesna Pusić von 1989/90 in den zehn erfolgreichsten Zagreber Unternehmen an, aus der hervorgeht, dass die zehn Firmenchefs zu einer Leitungselite gehörten, die fähig war, auf dem Weltmarkt zu konkurrieren. 1992 wurde die Untersuchung wiederholt – mittlerweile waren die zehn Manager durch Gefolgsleute der HDZ ersetzt worden, und die Unternehmen gerieten schnell in ökonomische Schwierigkeiten. Laut Horvat lässt sich diese Beobachtung auf die Mehrheit der privatisierten Unternehmen übertragen: „Diese Ergebnisse gelten für die Mehrheit der privatisierten Unternehmen, wo sich die neuen Direk-

toren – die sogenannten Tajkune... – als unfähig erwiesen haben...Statt sich als Unternehmer zu verhalten, die die Produktion erweitern und vergrößern...strebten sie im Wesentlichen danach, Renten abzuschöpfen, und verhielten sich wie abwesende Eigentümer, für die die Unternehmen eine Quelle der persönlichen Bereicherung waren“ (ebd.: 18). Horvat sieht die kroatische Transformation als Schritt zurück, weil mit der Eigentumsumwandlung die Unternehmen, die in der Arbeiterselbstverwaltung unabhängige Marktteilnehmer waren, politischer Kontrolle unterstellt wurden (ebd.: 17). Er bezeichnet diese Art von Transformation daher als *Restauration* – die wahre Transformation, ein historischer Schritt vorwärts, sei die Einführung der Arbeiterselbstverwaltung gewesen: „Die Transition zur Arbeiterselbstverwaltung verbesserte alle elf analysierten Indikatoren gesellschaftlicher Wohlfahrt. Die Restauration des Kapitalismus führt zur Verschlimmerung derselben Indikatoren“ (ebd.: 25).

Bičanić und Franičević vertreten die These, in Kroatien habe sich eine Art von Kapitalismus herausgebildet, die sie *Crony Capitalism*⁸ (CC) nennen: „Der Ausdruck CC wird benutzt, um eine kapitalistische Ökonomie zu beschreiben, die auf Vetternwirtschaft, Klientelismus und Populismus basiert, ein System, in dem nicht die Finanzmärkte die Allokation von Kapital dominieren, wo Märkte...reichlich Gelegenheit für die Generierung von Renten bieten, so dass das Streben nach Renten, Umverteilungscoalitionen und der Schutz von Renten das Verhalten...der Akteure dominieren, wo ein schwacher Staat gekapert wird...und in dem es natürlich ein großes institutionelles und Demokratiedefizit gibt“ (Bičanić/Franičević 2003: 16).

4.1.3 Konflikte im Rahmen der Transformation und die Rolle der Gewerkschaften

In Jugoslawien waren 93% der im gesellschaftlichen Sektor Beschäftigten im Bund der Gewerkschaften Jugoslawiens organisiert (Leman 1976: 142). Anders als etwa in der Sowjetunion wurden die Gewerkschaften in Jugoslawien bereits seit 1953 nicht mehr als „Transmissionsriemen“ für die Beschlüsse der kommunistischen Partei verstanden, weil die Autorität des Bundes der Kommunisten sich nicht auf repressive Herrschaftsinstrumente, sondern auf Argumente stützen sollte. Gewerkschaften sollten in erster Linie Organisationen sein, die an der Umsetzung der Arbeiterselbstverwaltung mitwirken bzw. die Arbeiterklasse zur Mitwirkung befähigen sollten (ebd.: 140f.). Ende der 1960er Jahre begannen Diskussionen, ob die Gewerkschaften nicht auch weitergehende Aufgaben haben müssten (ebd.: 145ff.). Dabei entstand jedoch keine überzeugende Konzeption: Einerseits sollten die Gewerkschaften eng mit der Partei zusammenarbeiten, andererseits eigenständig handeln. Unklar war vor allem, gegen

⁸Engl. Cronyism = Vetternwirtschaft, H.B.

wen die Gewerkschaften eigentlich kämpfen sollten: „Aber im jugoslawischen System kann ein Gegenpol zu den Arbeiterinteressen nicht identifiziert werden...Die zum ‘Feind der Arbeiterklasse’ stilisierten Gruppen, Bürokratie, Technostruktur, ‘unkontrollierte Machtzentren’, sind so eng mit den dominierenden Herrschaftsstrukturen verflochten – auch mit den Spitzen der Gewerkschaften – , daß in Wirklichkeit nur Scheingefechte geführt werden können“ (ebd.: 148). Bei den Streiks, die es in Jugoslawien gab, stellten sich die Gewerkschaften nicht als Streikorganisator an die Spitze (ebd.: 134f.). In den 1980ern änderte sich dies allmählich: In einer vor allem unter jüngeren Beschäftigten durchgeführten Umfrage von 1982 sahen immerhin 43% die Gewerkschaften als unabhängige Interessensvertretung der Arbeitenden (Grdešić 2006: 15ff.). In den späten 1980ern begünstigte die politische Liberalisierung in Slowenien und Kroatien die Gründung vieler neuer, in ihrer politischen Orientierung von der Partei und dem offiziellen Dachverband unabhängiger Gewerkschaften. Bereits Anfang 1990, vor den ersten freien Wahlen, waren viele neue Gewerkschaften in Kroatien registriert, etwa die Gewerkschaft der Lokomotivführer und mehrere Gewerkschaften des Bildungssektors (Kokanović 1999: 200). Dies übte Druck auf die Partei in diesen beiden Teilrepubliken aus, in ihrer Reformorientierung weiter zu gehen (Grdešić 2006: 16). Ebenso wichtig waren Veränderungen innerhalb des offiziellen Dachverbandes. 1989/90 entwickelte sich in Slowenien und Kroatien allmählich eine größere organisatorische Unabhängigkeit der Gewerkschaften, während der offizielle Verband in Serbien unter direkte politische Kontrolle geriet.

Im Mai 1990 entstand aus dem alten Dachverband, dem *Bund der Gewerkschaften Kroatiens* (*Savez Sindikata Hrvatske*) der *Bund der autonomen Gewerkschaften Kroatiens* (*Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske – SSSH*). Er umfasste sowohl alte sozialistische als auch einige neu gegründete Gewerkschaften (Bagić 2010: 143ff.). Auf dem Gründungskongress vom 12. bis 13.5.1990 in Zagreb kam es zur Konfrontation zwischen dem konservativen und dem reformorientierten Flügel; laut Marina Kokanović setzte sich der letztere bei den Wahlen zu den Führungspositionen durch (Kokanović 1999: 200f.). Dragan Bagić bestreitet dies jedoch: Nach seiner Darstellung hatte der letzte Vorsitzende des Bundes der Gewerkschaften Kroatiens, Bernard Jurlina, schon 1988 begonnen, Intellektuelle und die Vorsitzenden der neugegründeten Gewerkschaften um sich zu sammeln, um Veränderungen innerhalb der Gewerkschaften vorzubereiten. Auf dem Gründungskongress verlor er jedoch die Wahl zum Vorsitzenden gegen Josip Klisović, den Vertreter des konservativen Flügels. Daher war der SSSH zu Beginn auch sehr zentralistisch organisiert, was zu Unzufriedenheit bei den neuen Gewerkschaften führte (Bagić 2010: 143f.). Mittlerweile hatte die HDZ die ersten freien Wahlen

gewonnen, was in Kroatien zu einer gewerkschaftsfeindlichen Atmosphäre führte – Organisationen, die mit dem alten Regime verbunden waren, wurden als „bolschewistische Überreste“ attackiert. Einige Gewerkschaften, die der neuen konservativen Regierung nahestanden, spalteten sich auf dem Gründungskongress ab (Grdešić 2006: 17). Sie lehnten sich an die HDZ an, weil sie mit dem Sieg des konservativ-sozialistischen Flügels auf dem Gründungskongress des SSSH unzufrieden waren (Bagić 2010: 144). Es handelte sich dabei um die *Unabhängige Gewerkschaft der Beschäftigten in weiterführenden Schulen*, die *Unabhängige Gewerkschaft der Wissenschaft und höheren Bildung*, die *Unabhängige Gewerkschaft der Beschäftigten der Flughäfen* und die *Gewerkschaft der Lehrer*; sie gründeten am 28.6.1990 einen neuen Dachverband, die *Konföderation der unabhängigen Gewerkschaften Kroatiens*⁹. Einige Einzelgewerkschaften blieben ohne Dachverband, etwa die *Gewerkschaft der Verwaltungs- und Justizangestellten*, die *Gewerkschaft des Finanzwesens* und die *Unabhängige Gewerkschaft der Angestellten des Gesundheitswesens*. Am 17.8.1990 gründeten serbische Nationalisten in Knin die *Autonome Gewerkschaft der Krajina* (Kokanović 1999: 201). Die KNSH erwies sich schnell als autonom gegenüber der HDZ-Regierung (Grdešić 2006: 17f.). Von der KNSH spaltete sich im September 1990 wiederum ein Teil der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ab und gründete den Verband *MHS - Matica hrvatskih sindikata javnih djelatnosti* (*Mutterzelle der kroatischen Gewerkschaften der öffentlichen Tätigkeiten*) (Bagić 2010: 144).¹⁰ Am 29.12.1990 wurde als weiterer Dachverband die *Kroatische Gewerkschaftsvereinigung* (*Hrvatska Udruga Sindikata – HUS*¹¹) gegründet (Kokanović 1999: 201). Weit verbreitet ist die These, die Gründung von HUS sei von der HDZ angestoßen worden, weil kurz vorher Premierminister Manolić als Reaktion auf einen Streik in der Metall- und Textilindustrie die baldige Gründung eines wirklichen kroatischen Dachverbandes angekündigt hatte (Bagić 2010: 150). Allerdings gewann auch HUS in der Folgezeit allmählich an politischer Autonomie gegenüber der HDZ (Grdešić 2006: 18). HUS war im Wesentlichen ein Zusammenschluss derjenigen neugegründeten Gewerkschaften, die nicht an der Gründung des SSSH teilgenommen hatten. Dragutin Lesar, der später zeitweilig SSSH-Vorsitzender war, behauptet, an der Gründung von HUS sei auch Bernard Jurlina beteiligt gewesen. Kurz darauf gründeten weitere bisher unabhängige Gewerkschaften die *Koordination der kroatischen Gewerkschaften der öffentlichen Beamten und Angestellten* (*Koordinacija hrvatskih sindikata javnih službenika i namještenika – KHSJSN*). 1994 entstand der Dachverband *URSH* (*Udruga*

⁹Kroatisch: Konfederacija Nezavisnih Sindikata Hrvatske (KNSH) (Bagić 2010: 152).

¹⁰Dieser Verband änderte dreimal den Namen und heißt heute nur noch Matica Hrvatskih Sindikata (MHS) (Bagić 2010: 148).

¹¹Ursprünglich Hrvatska Unija Sindikata – Kroatische Gewerkschaftsunion (Bagić 2010: 144).

Radničkih Sindikata Hrvatske – Vereinigung der Arbeitergewerkschaften Kroatiens) als Abspaltung vom SSSH; dieser Verband wurde gegründet von Boris Kunst, einem ehemaligen SSSH-Funktionär für die Zagreber Region. Der ursprüngliche Name war *Udruga radničkih sindikata javnih poduzeća Hrvatske (Vereinigung der Arbeitergewerkschaften der öffentlichen Unternehmen Kroatiens)*, weil das Ziel war, alle Gewerkschaften der öffentlichen Unternehmen in einem Dachverband zusammenzufassen (Bagić 2010: 151). Der Anstoß für die Gründung dieses Verbandes war, dass Kunst in kriminelle Aktivitäten verwickelt war und deswegen vom SSSH entlassen wurde (Eigenes Interview mit der Frauensektion des SSSH, B1). Im Februar 1999 vereinigten sich KNSH und KHSJSN zum Verband *NHS - Nezavisni Hrvatski Sindikati (Unabhängige Kroatische Gewerkschaften)*. Es hatte im Laufe der 1990er Jahre mehrere Initiativen gegeben, die Zersplitterung der Gewerkschaftslandschaft zu überwinden; eine dieser Initiativen wurde 1998 unter dem Arbeitstitel *Hrvatski Sindikati (Kroatische Gewerkschaften)* eingeleitet, und außer KNSH und KHSJSN war noch HUS an ihr beteiligt, stieg jedoch vor Gründung des neuen Verbandes aus (Bagić 2010: 152). Die beiden Verbände wurden durch ihre abnehmende Mitgliederzahl zur Vereinigung motiviert (Eigenes Interview mit dem NHS, E1).

Zu Beginn des Transformationsprozesses gab es starke Konflikte zwischen Gewerkschaften und Staat (Bagić 2010: 243ff.). Der erste große Streik nach den ersten freien Wahlen war der bereits erwähnte Streik Ende 1990, den die Metall- und die Textilgewerkschaft, beide Mitglied im SSSH, wegen der niedrigen Löhne und der Angst vor Entlassungen in diesen Branchen organisierten. Bald wurden Konflikte dieser Art jedoch vom Krieg überschattet (Grdešić 2006: 27ff.): Im September 1991 unterzeichneten SSSH, KNSH und HUS mit der HDZ-Regierung ein Abkommen, in dem beide Seiten sich für Fälle einer direkten Bedrohung der Unabhängigkeit und Einheit der Republik Kroatien zu bestimmten Dingen verpflichteten: Die Gewerkschaften versprachen, keine Streiks oder andere Arten von industriellen Aktionen durchzuführen. Sie verzichteten allerdings nicht auf ihr Recht, ihre Autonomie und die Interessen ihrer Mitglieder zu schützen. Sie verpflichteten sich, ihre Ressourcen der Regierung zur Verfügung zu stellen, falls es zur Kriegführung nötig sein sollte, und ihre internationalen Kontakte einzusetzen, um mehr Unterstützung für Kroatien von ausländischen Gewerkschaften und Organisationen zu mobilisieren. Auf der anderen Seite versprach die Regierung, die Gewerkschaften bei allen Entscheidungen zu konsultieren, die Arbeiterrechte, soziale Rechte, ökonomische und soziale Angelegenheiten betreffen. Die Gewerkschaften sammelten außerdem Geld und andere Formen von Hilfe für Kriegsflüchtlinge. Im Jahr 1991 blieb es dann in

der Tat auch ruhig, was Streiks angeht – anders als das Jahr 1990, in dem viel gestreikt wurde (allein am erwähnten Streik Ende 1990 nahmen 63.000 Menschen teil).

Das Kriegsabkommen spielte in der Praxis jedoch bald keine Rolle mehr: Weil die Regierung im Januar 1992 die Löhne im öffentlichen Sektor einfrore und die Gewerkschaften die Privatisierungsstrategie der HDZ ablehnten (schon im April 1991 hatten SSSH und KNSH ans Parlament einen Appell geschickt, das Privatisierungsgesetz nicht zu verabschieden), sammelte der SSSH, unterstützt von einigen Oppositionsparteien und westeuropäischen Gewerkschaften, im März 1992 über 330.000 Unterschriften für eine Petition mit einer Reihe von Forderungen; unter anderem wurde die kostenlose Verteilung von Aktien an die Beschäftigten gefordert. Die anderen Gewerkschaftsverbände unterstützten die Petition nicht, und sie hatte keine nennenswerte Wirkung. Im Juli 1992 erreichten SSSH, KNSH und HUS von der Regierung die Unterzeichnung eines Tarifvertrags¹² für den Teil der Volkswirtschaft, der sich im Privatisierungsprozess befand, indem sie einen Generalstreik androhten. Im Oktober wurde mit neuerlichen Streikdrohungen ein Tarifvertrag für den öffentlichen Sektor erreicht. Allerdings kündigte die Regierung die Tarifverträge per Dekret auf; in diesem Dekret wurden Lohnsteigerungen im Sinne der Inflationsbekämpfung begrenzt. Im September begannen die Gewerkschaften mit einer Kampagne, um öffentliche Unterstützung für einen Generalstreik zu mobilisieren. In einer Umfrage sprachen sich 59,8% der Bevölkerung für den Streik aus, und im November wurde das Dekret mit einem weiteren Dekret widerrufen. In der Folgezeit wurden jedoch keine großen Fortschritte bei der Umsetzung der Tarifverträge gemacht, und die Reallöhne fielen immer noch, so dass im März 1993 gestreikt wurde. Der SSSH streikte vier Stunden, HUS 12 Minuten, der KNSH streikte nicht, überließ aber seinen Mitgliedsgegewerkschaften die Entscheidung, ob sie am Streik teilnehmen wollten. Mehr als 80% der SSSH- und etwa 90% der HUS-Mitgliedschaft nahmen teil. Die Forderungen waren, den Stundenlohn dem durchschnittlichen Brotpreis anzupassen, die Begrenzung von Löhnen aufzuheben, das Privatisierungsgesetz zu ändern, gewerkschaftliches Eigentum nicht zu verstaatlichen und eine Sondersitzung des Parlaments einzuberufen. Das Einfrieren der Löhne wurde daraufhin für alle profitablen Unternehmen aufgegeben; für Unternehmen in ökonomischen Schwierigkeiten wurde festgelegt, dass die Löhne nur um 10% weniger als die Inflation steigen durften. Die Löhne im öffentlichen Sektor sollten an die Entwicklung der Löhne in demjenigen Teil der Wirtschaft gekoppelt werden, der sich im Privatisierungsprozess befand. Am

¹²Die Gegenseite bei den in diesem Kapitel genannten Auseinandersetzungen um Tarifverträge ist jeweils der Staat, weil der Privatisierungsprozess noch nicht weit vorangeschritten war. Zu Tarifverhandlungen und Arbeitgeberverbänden in Kroatien heute s. das Kapitel über institutionelle Macht.

23.3.1993 wurde ein entsprechendes Abkommen zwischen Regierung und Gewerkschaften unterzeichnet. Allerdings kam erneut die Umsetzung nur langsam voran, und insbesondere auf den Privatisierungsprozess hatten die Gewerkschaften keinen nennenswerten Einfluss. Nach der Abschaffung der Arbeiterräte im Dezember 1992 setzte sich der SSSH für neue Schutzmechanismen ein, etwa für Zusammenschlüsse von Kleinaktionärinnen und -aktionären, die Beschäftigte davor schützen sollten, ihre Aktien unter Wert zu verkaufen. All diese Initiativen blieben jedoch erfolglos, weil die Arbeiterinnen und Arbeiter angesichts ihrer ökonomischen Situation meistens eher an kurzfristigen Einnahmen durch den Verkauf von Aktien als an einem langfristigen Einfluss auf ihre Firmen interessiert waren.

1994 gab es noch einige große Streiks, etwa einen Generalstreik im Bildungswesen oder Ende des Jahres einen Generalstreik bei der Eisenbahn, bei dem sämtliche Forderungen der Beschäftigten durchgesetzt wurden. Im Februar 1996 blockierten die Beschäftigten der Eisenbahn erneut sieben Tage den gesamten Bahnverkehr. Mit Ausnahme einiger Streiks im Bildungswesen gab es danach jedoch keine Massenstreiks mehr, die über längere Zeit das Funktionieren wichtiger öffentlicher Dienstleistungen im ganzen Land gefährdet hätten (Bagić 2010: 244ff.). Dragan Bagić erklärt dies vor allem damit, dass mit dem neuen Arbeitsgesetzbuch gegen den Staat gerichtete Streiks illegalisiert wurden.

So wurden die Gewerkschaften gezwungen, zu anderen Aktionsformen wie etwa Demonstrationen zu greifen. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre wuchs allmählich die Unzufriedenheit mit der HDZ-Regierung, und die Gewerkschaften spielten eine wichtige Rolle in der politischen Mobilisierung dieser Unzufriedenheit (Grdešić 2006: 46ff.). Es gab mehrere Anlässe für Konflikte. So setzte die Regierung 1998 erneut per Dekret durch, dass die Löhne im Sektor, der sich noch unter staatlicher Kontrolle befand, eingefroren wurden. Außerdem verabschiedete das Parlament im Mai 1995 eine Reihe von Änderungen des Arbeitsgesetzbuches. Insbesondere sollten Arbeitsverhältnisse nun auf Verträgen basieren und nicht mehr als Teil des Status des Beschäftigten garantiert sein. Außerdem wurden Kündigungsfristen verkürzt und Abfindungen gesenkt. Es fanden zwar Verhandlungen zwischen Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeberverband über diese Änderungen statt, das Gesetzespaket ging jedoch ans Parlament, ohne dass ein Konsens erreicht worden wäre. Dragutin Lesar musste daraufhin als SSSH-Vorsitzender zurücktreten.

Im Februar 1998 fand in Zagreb die für diesen Zeitraum bedeutsamste Gewerkschaftsdemonstration statt. Sie wurde hauptsächlich von URSH organisiert, um Aufmerksamkeit auf

die schwierigen ökonomischen und sozialen Bedingungen im Land zu lenken. Der SSSH nahm nicht teil, vor allem weil er innergewerkschaftliche Konflikte auszutragen hatte. HUS nahm teil, was ein wichtiger Schritt zur Lösung von der Nähe zur HDZ war. Der HUS-Vorsitzende Niko Gunjina wurde für seine Teilnahme aus der HDZ ausgeschlossen. Fast alle Oppositionsparteien sowie die Organisationen der Studierenden und Rentnerinnen und Rentner unterstützten den Protest. Zur damaligen Zeit waren Demonstrationen auf dem zentralen Zagreber Platz verboten. Nach Gewerkschaftsangaben nahmen zwischen 60.000 und 80.000 Menschen teil (laut Polizei 17.000) und versuchten, durch mehrere Reihen Polizei, Sonderpolizei und Militärpolizei hindurch auf den Hauptplatz zu gelangen; sie schafften es tatsächlich, die erste Reihe zu durchbrechen. Am Tag darauf fand ein HDZ-Parteitag statt, auf dem Präsident Tudman die Demonstrierenden als „Mob“ bezeichnete, der nicht an die Macht kommen dürfe. Insbesondere nach diesen Erfahrungen näherten sich die Gewerkschaften vermehrt den Oppositionsparteien an. Im November 1999 unterzeichneten der SSSH sowie die zwei wichtigsten Oppositionsparteien, die sozialdemokratische *SDP (Socijaldemokratska Partija Hrvatske – Sozialdemokratische Partei Kroatiens)* und die sozialliberale *HSLs (Hrvatska socijalno-liberalna stranka - Kroatische Sozialliberale Partei)*, den *Kontrakt für ein gerechtes Kroatien*. Er enthielt 25 Forderungen, die der SSSH allen Parlamentsparteien schickte und die sich auf Themen wie eine Revision der Privatisierung oder Änderungen des Arbeitsgesetzbuches bezogen. Ein identischer Kontrakt wurde mit den vier übrigen Oppositionsparteien unterzeichnet.

Auf betrieblicher Ebene tauchte in der zweiten Hälfte des Jahrzehnts das Phänomen der *Stäbe zur Verteidigung des Unternehmens (Stožeri za obranu poduzeća)* auf (Bagić 2010: 246ff.). Es handelte sich dabei um von Beschäftigten spontan geschaffene Gremien, die die Leitung der Produktion in Unternehmen übernahmen, um ihre Privatisierung oder ihren Konkurs zu verhindern. Den ersten Fall dieser Art gab es im Sommer 1998 bei *Petrokemija*, einer Fabrik für mineralische Düngemittel in der Stadt Kutina. Als Reaktion auf die geplante Coupon-Privatisierung wurde der Stab bei Petrokemija von den zwei im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und dem Verband der Kriegsveteranen ins Leben gerufen und organisierte im August 1998 eine Demonstration in Kutina mit 10.000 Teilnehmern. Es war gelungen, die Mehrheit der Bevölkerung und die lokale politische Elite zu mobilisieren. Die kroatische Regierung willigte daraufhin ein, das Petrokemija mehrheitlich in staatlichem Eigentum bleibt und beide Gewerkschaften einen Sitz im Aufsichtsrat erhalten. Nach dem Vorbild von Petrokemija wurden allein bis Ende der 1990er Jahre etwa 30 solcher Stäbe gebildet, und bis heute ist diese

Kampfform nicht ganz verschwunden. Nicht überall waren jedoch die Gewerkschaften so wie bei Petrokemija aktiv beteiligt, und meistens wurden anders als dort auch keine nennenswerten langfristigen Erfolge erzielt. Dragan Bagić schlussfolgert, diese Kampfform sei eher ein Ausdruck von Verzweiflung als eine durchdachte Strategie oder ein Zeichen von großer Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen.

Marko Grdešić kommt zusammenfassend zum Schluss, dass die 1990er Jahre in Kroatien vor allem durch den Ausschluss der Gewerkschaften von wichtigen Entscheidungen gekennzeichnet waren (Grdešić 2006: 34). Anders als im benachbarten Slowenien bemühte sich die regierende HDZ nicht, an bestimmte als positiv betrachtete Züge der Arbeiterselbstverwaltung anzuschließen, denn Jugoslawien wurde in ihrer Ideologie mit serbischer Dominanz über und schließlich militärischer Aggression gegen Kroatien gleichgesetzt. Außerdem war die Partei der Ansicht, ihre große parlamentarische Mehrheit und ihre Rolle bei der Gründung eines unabhängigen kroatischen Staates seien eine ausreichende Legitimationsbasis; sie betrachtete daher die Einbindung der Gewerkschaften nicht als besonders wichtig (ebd.: 35ff.). Während es in Slowenien tatsächlich zu einer breiten Streuung der Aktien im Zuge der Privatisierung kam, wurde das gesellschaftliche Eigentum in Kroatien durch Verstaatlichung beseitigt und im Zuge der Privatisierung bei politischen Günstlingen konzentriert. Während sich in Slowenien ein stabiles System von Kollektivverhandlungen etablierte, bestimmte die HDZ über Löhne per Dekret. Weitere Faktoren kamen hinzu, so die Atmosphäre der nationalen Einigkeit durch den Krieg.

4.2 Die Entwicklung nach der Ära Tuđman

Nach dem gewonnenen Krieg kam es zu einer fortschreitenden Delegitimierung der HDZ-Regierung (Brkić 2001: 118ff.). Verantwortlich dafür waren ökonomische Probleme, Korruptionsaffären um hohe Politiker, die internationale Isolation des Landes und Berichte über Kriegsverbrechen auf kroatischer Seite. 1998 wurde ein Bündnis aus der sozialdemokratischen SDP und fünf kleineren Oppositionsparteien gebildet. Tuđman starb am 10.12.1999 an Krebs, und am 3.1.2000 gewann das Oppositionsbündnis bei den Parlamentswahlen fast zwei Drittel der Mandate. Präsident wurde in einer Stichwahl am 7.2.2000 Stipe Mesić, mittlerweile nicht mehr in der HDZ.¹³ Zum Ministerpräsidenten wurde am 27.1.2000 Ivica Račan bestimmt (Zakošek/Maršić 2010: 796).

¹³Er lehnte die Bosnien-Politik Tuđmans ab und verließ daher 1994 die Partei (Brkić 2001: 189).

Im November 2000 wurden Verfassungsänderungen verabschiedet, mit denen unter anderem die starke Stellung des Präsidenten abgeschafft wurde; er wird jedoch weiterhin direkt gewählt (Zakošek/Maršić 2010: 784).

Nach dem Wahlsieg der Opposition wurde der Dialog mit den Gewerkschaften fortgesetzt (Grdešić 2006: 48ff.). Im Dezember 2001 unterzeichneten alle Gewerkschaftsdachverbände außer dem NHS die *Partnerschaft für Entwicklung*. Das Ziel dieses Dokuments war die Stärkung des öffentlichen Vertrauens in anstehende Reformen. Es handelte sich um ein inhaltlich sehr unkonkretes Papier, und der SSSH und eine seiner stärksten Mitgliedsgewerkschaften, *PPDIV (Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj i duhanskoj industriji i vodoprivredi Hrvatske - Gewerkschaft der Beschäftigten in der Landwirtschaft, Nahrungsmittel- und Tabakindustrie und Wasserwirtschaft Kroatiens)*, forderten seine Ergänzung durch mehrere spezielle Abkommen zu den Themen Sozialpolitik, Lohnpolitik und Privatisierung und schließlich eine Analyse der Europäischen Sozialcharta und mehrerer Konventionen der ILO (International Labour Organisation). Weil bis zum 1.4.2002 keines dieser Abkommen unterzeichnet wurde, verließ der SSSH die Partnerschaft für Entwicklung. Andere, insbesondere der NHS, der gar nicht erst beigetreten war, lehnten die Partnerschaft ab, weil die Regierung ein Abkommen mit der Weltbank zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes abgeschlossen hatte. Sie urteilten, wenn die Weltbank Entscheidungen über kroatische Arbeiterrechte fälle, sei Sozialpartnerschaft eine Illusion. Die Partnerschaft spielte nach dem Austritt des SSSH keine Rolle mehr, und andere Gewerkschaften kündigten sie ebenfalls auf. Der SSSH-Vorsitzende Davor Jurić stand insbesondere durch die PPDIV unter Druck, weil er in der Partnerschaft dem Versprechen zugestimmt hatte, dass die Gewerkschaften alle Konflikte friedlich und ohne Streiks lösen würden. Aufgrund der Kritik durch PPDIV und andere Mitgliedsgewerkschaften änderte Jurić seinen Kurs, kündigte Massendemonstrationen an und erklärte auch einen Generalstreik für möglich.

Hauptkonfliktfeld in dieser Zeit waren Änderungen des Arbeitsgesetzbuches. Im Juli 2003 wurden sie verabschiedet. Befristete Beschäftigung und Leiharbeit wurden zu bestimmten Bedingungen erlaubt, die mögliche Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse von drei auf fünf Jahre erhöht. Kündigungsfristen wurden verkürzt und Abfindungen gesenkt. Es gab allerdings auch einige Verbesserungen aus gewerkschaftlicher Sicht; so wurde ein Solidaritätsbeitrag eingeführt, den Nichtmitglieder an die Gewerkschaften zahlen sollen, falls die Arbeiter eines Betriebs dies beschließen. Die Verabschiedung der Änderungen des Arbeitsrechts kostete Jurić seinen Posten – PPDIV setzte seinen Rücktritt als SSSH-Vorsitzender durch.

Die Gewerkschaften hatten zuvor im Februar eine gemeinsame Erklärung gegen die geplanten Änderungen verabschiedet und mit einem Generalstreik gedroht (Bagić 2010: 254f.). Nach dem 1. Mai kam es jedoch zu keinen gemeinsamen Aktionen: Zwei kleinere Demonstrationen vor dem Parlament fanden statt, die erste von PPDIV allein organisiert, die zweite von PPDIV zusammen mit den Dachverbänden NHS, HUS und URSH, während der SSSH als Dachverband sowie der MHS die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen akzeptabel fanden.

Die Privatisierungen der 1990er Jahre wurden nicht revidiert (Grdešić 2006: 52). Es wurde zwar eine Kommission eingesetzt, die zahlreiche Unregelmäßigkeiten aufdeckte; daraus wurden von der Regierung jedoch keine praktischen Konsequenzen gezogen.

Im November 2003 wurde erneut eine HDZ-Regierung unter dem Ministerpräsidenten Ivo Sanader gewählt (ebd.: 52f.). Allerdings ging sie nicht in der gleichen Weise auf Konfrontation zu den Gewerkschaften wie in den 1990er Jahren. Sie vermied anders als die vorherige SDP-Regierung weitgehend die Thematisierung von sensiblen Bereichen wie der Arbeitsgesetzgebung oder der Rentenversicherung und lehnte einen Vorschlag des Arbeitgeberverbandes ab, eine *Flat Tax*, also einen einheitlichen Steuersatz, einzuführen, ab, als klar wurde, dass die Gewerkschaften Widerstand leisten würden. Die Regierung bemühte sich bei den Reformen, die sie durchführte, aber auch nicht um den Konsens der Gewerkschaften, etwa bei der Gesundheitsreform, die auf mehr Zuzahlungen der Versicherten hinauslief. Sie wurde verhindert, weil die Gewerkschaften 330.000 Unterschriften unter eine Petition zu diesem Thema sammelten.

Es handelte sich um eine Minderheitsregierung aus HDZ und DC (*Demokratski Centar - Demokratisches Zentrum*). Mitte Februar 2006 kam es wegen Differenzen mit Ministerpräsident Sanader zum Rücktritt von Justizministerin Vesna Škare-Ožbolt (DC) (Zakošek/Maršić 2010: 795f.). Die HDZ regierte fortan wieder allein und wurde Ende 2007 erneut gewählt (Dirmoser 2012). 2009 trat Sanader überraschend zurück, und Jadranka Kosor wurde seine Nachfolgerin (Zakošek/Maršić 2010: 795f.). Am 4.12.2011 siegte erneut eine SDP-geführte Koalition bei den Parlamentswahlen (Stojaković 2011). Ministerpräsident wurde Zoran Milanović (DIE ZEIT, 5.12.2011).

Am 12.4.2008 fand auf dem zentralen Platz in Zagreb eine gewerkschaftliche Demonstration unter dem Motto „Gemeinsam für höhere Löhne im öffentlichen und privaten Sektor“ statt. (Bagić 2010: 259f.). Alle Dachverbände außer URSH nahmen teil; nach Gewerkschaftsangaben gab es 60.000, nach Polizeiangaben 35.000 Teilnehmer. Thematisiert wurden viele politi-

sche Felder; konkret forderten die Gewerkschaften eine bessere Kontrolle und die Verkürzung von befristeter Beschäftigung sowie die Verabschiedung eines Mindestlohngesetzes. Auch innergewerkschaftlich wird diese Demonstration heute wegen des weitgehenden Fehlens klarer Ziele kritisiert.

Kroatien befindet sich seit Beginn der Finanzkrise 2008/09 in der Rezession (Stadler 2013). Einerseits gibt es kaum noch konkurrenzfähige Industrie, andererseits ist der Konsum als Wachstumsmotor seit Krisenbeginn weitgehend ausgefallen, etwa durch die Verschärfung der Kreditvergabestandards.

Etwa seit 2006 ist der Druck auffällig, den die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes auf die Regierung ausüben, insbesondere seit Beginn der Wirtschaftskrise 2008 (Bagić 2010: 259ff.). 2006 wurde mit einem Streik im Bildungswesen eine Erhöhung der Bemessungsgrundlage der Löhne im öffentlichen Sektor durchgesetzt, weil die Löhne hinter der Entwicklung im Privatsektor zurückgeblieben waren. Mit Beginn der Krise stellte die Regierung die 2006 zugesicherte weitere Erhöhung der Bemessungsgrundlage 2009 in Frage. Weil kein Abkommen mit den Gewerkschaften erreicht wurde, kündigte die Regierung einseitig den Tarifvertrag, woraufhin die Gewerkschaften mit Streikvorbereitungen begannen. Schließlich stimmten sie der Senkung der Bemessungsgrundlage zu, allerdings gegen das Versprechen der Regierung, dass diese Maßnahme rückgängig gemacht wird, sobald sich die ökonomische Situation verbessert, und dass die Löhne im öffentlichen Sektor bis 2016 denen im Privatsektor angeglichen werden. Bereits im Sommer 2009 schlug die Regierung jedoch eine weitere Senkung um 6% vor. Angenommen wurde jedoch der Gegenvorschlag der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, eine Krisensteuer einzuführen, die alle Bürgerinnen und Bürger ab einer bestimmten Einkommensgrenze bezahlen sollten – eine Maßnahme, die von den Gewerkschaften des Privatsektors abgelehnt wurde.

Dragan Bagić schlussfolgert, dass die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors über eine höhere Macht verfügen als diejenigen des Privatsektors. Dies erklärt er zum einen mit der Streikmacht der Gewerkschaften des Bildungswesens – die größten Gewerkschaften in diesem Bereich sind Mitglied desselben Dachverbandes (MHS) und koordinieren ihre Aktivitäten darüber. Zum anderen ist der Staat als Arbeitgeber druckanfälliger als die Firmen des Privatsektors, weil er nach politischen Rücksichten handelt, etwa nach dem Wunsch der Regierungspartei, erneut gewählt zu werden.

Auch die seit 2011 regierende SDP-geführte Koalition verfolgt einen konfliktorientierten Kurs gegenüber den Gewerkschaften, was sich etwa an Auseinandersetzungen um Änderungen des Arbeitsgesetzbuches zeigt. Die Gewerkschaften kritisieren, der endgültige Entwurf des neuen Gesetzes werde ohne vorhergehende Konsultationen mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden im Parlament behandelt. Vorhergegangen war gewerkschaftliche Kritik an wichtigen Punkten, die teilweise berücksichtigt wurde: So sollten kleine Unternehmen die Möglichkeit von Kündigungen ohne Angaben von Gründen erhalten (dies wurde fallengelassen). Nach wie vor ist allerdings geplant, dass Leiharbeit in Zukunft drei Jahre statt nur ein Jahr beim gleichen Entleiher dauern darf (SSSH 2014).

4.3 Fazit

Die kroatische Transformation wurde durch die autoritäre Herrschaft der HDZ geprägt. Gestützt auf ihre Rolle bei der Gründung des kroatischen Staates und ihre große parlamentarische Mehrheit war diese Partei nie bemüht, die Gewerkschaften in politische Entscheidungen einzubinden. Sie führte eine Wirtschafts- und insbesondere Privatisierungspolitik durch, die ihre Klientel bevorzugte und zu einer weitgehenden Deindustrialisierung des Landes führte. Die Gewerkschaften hatten zwar sporadische Erfolge aufzuweisen, wurden jedoch weitgehend ausgegrenzt und schwächten sich durch Zersplitterung zusätzlich. Auch nach dem Ende der Ära Tuđman änderte sich am Verhältnis zwischen Staat und Gewerkschaften nichts Wesentliches.

Was die soziale Macht der Gewerkschaften angeht, ist Folgendes zu erwarten:

- Die kroatische Transformation hat zu einem massiven Anstieg der Erwerbslosigkeit geführt, was eine deutliche Schwächung der Marktmacht und der Organisationsmacht impliziert.
- Die Deindustrialisierung des Landes impliziert eine Schwächung der Produktionsmacht.
- Angesichts des ausgrenzenden Verhältnisses des Staates zu den Gewerkschaften ist eine weitgehende Ausgrenzung der Gewerkschaften aus Institutionen, also eine geringe institutionelle Macht zu erwarten.

In den folgenden Kapiteln soll die Ausprägung dieser Machtformen in Kroatien im Detail beleuchtet werden.

5. Überblick über die gewerkschaftlichen Dachverbände in Kroatien

Im Folgenden wird ein Überblick über die auf nationaler Ebene repräsentativen gewerkschaftlichen Dachverbände und ihre Geschichte gegeben. Dies sind gegenwärtig vier. URSH hat nach der neuesten Zählung von 2013 seine Repräsentativität verloren (SSSH 2013), wird aber am Ende dieses Kapitels wegen seiner Erwähnung im Transformationskapitel der Vollständigkeit halber mitbehandelt.

Die gewerkschaftlichen Dachverbände in Kroatien müssen alle vier Jahre ihre Repräsentativität feststellen lassen, wonach sich ihre Vertretung im Wirtschafts- und Sozialrat, einem nationalen tripartistischen Gremium (s. dazu das Kapitel über institutionelle Macht) richtet (Bagić 2010: 161f.). Gegenwärtig gibt es folgende Repräsentativitätskriterien: Ein Dachverband muss mindestens 50.000 Mitglieder und mindestens fünf Mitgliedsgewerkschaften, die in verschiedenen Bereichen einer Branche aktiv sind sowie Büros in mindestens vier kroatischen Gespanschaften¹⁴ haben und mindestens fünf Beschäftigte (SEEbiz, 26.3.2013).

5.1 Unabhängige Kroatische Gewerkschaften –*Nezavisni Hrvatski Sindikati* (NHS)

Die *Unabhängigen Kroatischen Gewerkschaften* sind der jüngste kroatische Dachverband (Bagić 2010: 152ff.). Sie entstanden im Februar 1999 durch die Vereinigung von KNSH und KHSJSN (s.o. S.76). Diese Vereinigung war das Resultat von seit 1998 ablaufenden Verhandlungen, an denen neben den zwei genannten Dachverbänden ursprünglich auch HUS teilnahm und die den Arbeitstitel *Hrvatski Sindikati* (*Kroatische Gewerkschaften*) trugen. Etwa einen Monat vor dem Vereinigungskongress am 19.2.1999 beendete HUS seine Teilnahme (Eigenes Interview mit dem NHS, E1). KNSH und KHSJSN waren durch den allmählichen Verlust von Mitgliedern und Einfluss zur Vereinigung motiviert (ebd.). Zu Beginn war der NHS ein kleiner Dachverband mit ca. 36.000 Mitgliedern, ist jedoch schnell zum zweitgrößten und mittlerweile sogar zum größten Dachverband geworden (ebd.). Bei der Zählung 2013 hatte er 116.837 Mitglieder und war damit gegenüber 2009 um 3239 Personen gewachsen (SEEbiz, 26.3.2013).

Vorsitzender dieses Dachverbandes ist seit der Gründung Krešimir Sever (Bagić 2010: 152ff.). Er bekennt sich auch in der Öffentlichkeit zur katholischen Soziallehre, weswegen der NHS oft das Etikett eines christdemokratischen Verbandes erhält. Dragan Bagić sieht den Einfluss dieser Soziallehre darin, dass Sever etwa im Interview die zentrale Rolle des Men-

¹⁴Territoriale Einheiten Kroatiens zwischen der nationalen und der kommunalen Ebene, H.B.

schen im Produktionsprozess betont, den man nicht wie einen Verbrauchsgegenstand behandeln dürfe und dessen Würde gewahrt werden müsse. Hauptziel eines Unternehmens müsse sein Beitrag zum Gemeinwohl sein, der Profit sei dem untergeordnet.

Laut Bagić kann aus der Weltanschauung des Vorsitzenden jedoch nicht auf eine christdemokratische Ausrichtung des Verbandes geschlossen werden, denn es seien bisher keine politischen Initiativen des Verbandes zu verzeichnen, die dies rechtfertigen würden. Außerdem betont Sever als Hauptmerkmal der „Unabhängigen“ die Unabhängigkeit von allen politischen Parteien. Der NHS hat bisher nicht mit irgendeiner politischen Partei zusammengearbeitet und ist derjenige Dachverband, der der Parteipolitik am distanziertesten gegenübersteht. Im Statut ist sogar festgehalten, dass weder der Vorsitzende noch sein Stellvertreter noch der Generalsekretär Mitglied einer politischen Partei sein dürfen (Eigenes Interview mit dem NHS, E1).

Der NHS vereinigt 57 Einzelgewerkschaften verschiedener Art, überwiegend allerdings Hausgewerkschaften (Bagić 2010: 53f.). Es gibt ein leichtes Übergewicht von Gewerkschaften des öffentlichen Sektors. Der Dachverband hat nur wenige hauptamtliche Beschäftigte, weil er sich bewusst dafür entscheidet, den größten Teil der finanziellen Mittel den Einzelgewerkschaften zu überlassen. Dies ist ein wesentlicher Unterschied insbesondere zu SSSH und HUS. Die Vorsitzenden anderer Dachverbände werfen dem NHS oft „Gewerkschaftsdumping“ vor, also das Abwerben von Einzelgewerkschaften aus anderen Dachverbänden durch die geringen Beiträge an den Dachverband. Der Wechsel von Einzelgewerkschaften zum NHS hat dazu geführt, dass dies heute der heterogenste Dachverband ist, was die Art von Gewerkschaften, die Sektoren, wo sie aktiv sind, die Größe der Einzelgewerkschaften und den Eigentumstypus der Unternehmen angeht, in denen sie vertreten sind.

Der NHS hat vier regionale Büros – für die Regionen Rijeka, Split, Osijek und Zagreb. Er teilt seine Gewerkschaften in drei Sektoren, den privaten, den öffentlichen und den staatlichen Sektor, ein – der öffentliche Sektor umfasst die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und der Staatsverwaltung, der staatliche Sektor die im staatlichen Eigentum verbliebenen Firmen (Eigenes Interview mit dem NHS, E1).

Weit verbreitet ist der Eindruck, der NHS sei ein eher loser Dachverband, was unter anderem damit begründet wird, dass der Vorsitzende sein Amt ehrenamtlich ausübt. Außerdem strebt Sever bei Entscheidungen oft nach der Zustimmung der Gremien des Dachverbandes und lehnt Alleinentscheidungen ab. Er selbst begründet dieses Verhalten damit, dass er einen de-

mokratischen Charakter des Verbandes anstrebe. Allerdings unterscheiden sich die Statuten in diesem Punkt nicht wesentlich von anderen Dachverbänden. Der dezentrale Charakter des NHS in der Praxis ist wahrscheinlich ein Erbe des KNSH, der ja gerade als Reaktion auf den zentralistischen Charakter der alten Gewerkschaften gegründet wurde.

Der NHS nennt im Interview mehrere Themenfelder, auf denen der NHS seit der Gründung besonders aktiv war (Eigenes Interview mit dem NHS, E1):

- Er macht auf den Einfluss von IWF und Weltbank im Land und seine Folgen aufmerksam und hat in den frühen 2000ern den ersten Protest gegen diese Organisationen in Kroatien organisiert.
- Er beschäftigt sich mit den Themen Energie und Ernährung und hat den monatlichen Grundbedarf einer vierköpfigen Familie und einer Rentnerfamilie berechnet und mit dem Durchschnittslohn und der Durchschnittsrente in Kroatien verglichen.
- Sever war Leiter des Verhandlungsteams der gewerkschaftlichen Dachverbände im Zuge der Veränderungen des Arbeitsgesetzbuches 2003.

5.2 Bund der autonomen Gewerkschaften Kroatiens - Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske (SSSH)

Der SSSH wurde im Mai 1990 sowohl von alten sozialistischen als auch von neugegründeten Gewerkschaften ins Leben gerufen, was in den Transformationsländern eine Besonderheit darstellt (Bagić 2010: 143ff.). Auf dem Gründungskongress wurde Josip Klisović zum Vorsitzenden gewählt, der Vertreter der alten Gewerkschaften, die für eine starke Zentralisierung des Verbandes eintraten. Er wurde im Dezember 1990 bereits von unzufriedenen Funktionären aus seiner Position entfernt, was daran lag, dass er in der Frage eines Statuts des neuen Verbandes untätig geblieben war, obwohl der Kongress dessen Ausarbeitung innerhalb des nächsten halben Jahres beschlossen hatte. Klisović wurde durch eine vier- oder fünfköpfige kollektive Führung abgelöst (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). Eine Sitzung des Rates, des höchsten Gremiums des Verbandes zwischen zwei Kongressen, wählte im Januar 1991 Dragutin Lesar zum Nachfolger (ebd.). Er leitete eine Reform des Verbandes ein – so richtete er die alten sozialistischen Gewerkschaften auf eine Interessenvertretung der Beschäftigten unter neuen Bedingungen aus (Bagić 2010: 145). Lesar wurde 1996 durch Davor Jurić abgelöst, den Vorsitzenden der Einzelgewerkschaft EKN (Energija, Kemija, Nemetalna Industrija

– Energie, Chemie, Nichtmetallische Industrie) (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). Dies geschah auf einem außerordentlichen Kongress des Verbandes (zwischen den regulären Kongressen von 1994 und 1998), der durch die Verabschiedung des neuen Arbeitsgesetzbuches veranlasst war, insbesondere weil dieses vorsah, dass sich die Gewerkschaften neu registrieren lassen mussten – beim Arbeits- statt beim Justizministerium. Jurić wurde auf dem Kongress von 2002 in seinem Amt bestätigt, trat jedoch im Herbst 2003 aus gesundheitlichen Gründen sowie wegen der Unzufriedenheit bestimmter Einzelgewerkschaften¹⁵ zurück. Als Übergangsvorsitzende wurde Vesna Dejanović, die Vorsitzende der Tourismusgewerkschaft, ernannt und im April 2004 auf einem weiteren außerordentlichen Kongress gewählt. Auf diesem Kongress wurden außerdem drei Stellvertreter/innen für Industrie, Dienstleistungen und öffentlichen Sektor gewählt. Im Januar 2006 traten Dejanović und ihr Sekretär wegen neuerlicher Unzufriedenheit einiger Einzelgewerkschaften zurück; als Übergangsvorsitzende wurden zuerst für einige Monate Ivan Tomac und danach Ana Knežević ernannt; Knežević wurde im Dezember 2006 auf einem ordentlichen Kongress zur Vorsitzenden gewählt, jedoch im Juni 2010 abgelöst. In ihrer Zeit als Vorsitzende der Handelsgewerkschaft hatte sie, so der Vorwurf, Gewerkschaftsgelder veruntreut, um Arbeiterinnen und Arbeitern in Not finanziell zu helfen. Auf dem Kongress Ende November 2010 wurde der jetzige Vorsitzende Mladen Novosel, Funktionär der Metallgewerkschaft, gewählt.

Der Verband organisiert überwiegend Gewerkschaften des Privatsektors und hat eine relativ kleine Zahl von Mitgliedsgewerkschaften (22), weil ihm nur Branchengewerkschaften angehören. Zu den Mitgliedsgewerkschaften gehören aber einige sehr große Branchengewerkschaften, was zu einem etwas größeren Mobilisierungspotenzial des SSSH im Verhältnis zu anderen Dachverbänden führt, denn er hat dadurch auch Vertrauensleute in vielen Unternehmen, denen oft durch Tarifverträge ein Recht auf bezahlte Abwesenheit vom Arbeitsplatz wegen gewerkschaftlicher Aktivitäten garantiert wird. Der SSSH hat auch größere finanzielle Mittel als andere Verbände und kann daher ca. 115 hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlen; dazu kommen noch etwa 95 hauptamtliche Beschäftigte der Einzelgewerkschaften (Bagić 2010: 146).

Zwischen den Gewerkschaftskongressen ist das höchste Entscheidungsgremium der Rat, in dem alle Einzelgewerkschaften vertreten sind. Jede Gewerkschaft hat das Recht auf einen Vertreter plus je einen zusätzlichen Vertreter pro drei Prozent, die sie zum Budget des SSSH beiträgt. So hat eine Gewerkschaft, die 9% beiträgt, das Recht auf vier Vertreter. Auf diese

¹⁵Dies hing erneut mit Änderungen des Arbeitsgesetzbuches zusammen, s. dazu das Transformationskapitel.

Weise ist ein großer Einfluss der Mitgliedsgewerkschaften garantiert, und der Spielraum für autonome Entscheidungen der Führung des Dachverbandes ist stark begrenzt. Der Dachverband mischt sich auch nicht in die Tarifverhandlungen, die interne Organisation und die Mittelverwendung der Gewerkschaften ein, sondern ist lediglich für politische Lobbyarbeit, die Unterzeichnung nationaler Tarifverträge, die Organisation von Demonstrationen, Bildungsarbeit und Rechtshilfe für die Mitglieder zuständig (ebd.: 147).

Der SSSH selbst erklärt den relativ häufigen Wechsel der Vorsitzenden damit, dass er anders als die anderen Dachverbände ausschließlich aus relativ starken Branchengewerkschaften besteht, so dass es genügend Konfliktstoff gab (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). Die Mitgliederzahl des SSSH ist heute deutlich kleiner als zur Gründungszeit – damals lag sie bei etwa 700.000, bei der Zählung 2009 bei etwa 165.000 (Bagić 2010: 146). Bei der Zählung von 2013 hatte er nur noch 99.682 Mitglieder und hatte damit erneut einen Verlust von etwa 65.000 Personen zu verzeichnen (SEEbiz, 26.3.2013). Diese Abnahme liegt unter anderem am Austritt mehrerer Mitgliedsgewerkschaften im Laufe der Zeit (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). So sind im Herbst 2009 die Gewerkschaft der Seeleute und die Autonome Gewerkschaft des Gesundheitswesens und der sozialen Fürsorge Kroatiens ausgetreten; die Gewerkschaft der Seeleute hat sich keinem anderen Dachverband angeschlossen, die Gewerkschaft des Gesundheitswesens ist zum MHS gegangen (Bagić 2010: 146). Die Gründe für den Austritt waren gegensätzlich (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2): Die Seeleute traten aus, weil der SSSH keine Aktionen gegen die Krisensteuer (s. Transformationskapitel) unternahm¹⁶, die Gesundheitsgewerkschaft trat aus, weil die Vorsitzende Spomenka Avberšek befürchtete, der Verband könnte eine solche Aktion gegen die von den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes befürwortete Steuer unternehmen. Diese Gewerkschaft hat den MHS wegen Konflikten zwischen Avberšek und dem MHS-Vorsitzenden Ribić 2011 wieder verlassen und ist nun ohne Dachverband. Noch vor den Seeleuten wechselte die Textilgewerkschaft zum NHS. Streitpunkt war hier der Einsatz des SSSH für ein Mindestlohngesetz; die Textilgewerkschaft war der Ansicht, dies würde in der Textilindustrie, wo die Löhne ausgesprochen niedrig sind, zu Entlassungen führen. Dazu kam der niedrigere Beitrag an den Dachverband im NHS – in der Textilindustrie sind die Löhne niedrig, und viele Firmen sind geschlossen worden; daher hat die Gewerkschaft relativ geringe Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen. Anfang 2011 trat die Gewerkschaft der Landwirtschaft, Lebensmittel- und Tabakin-

¹⁶Der SSSH kritisiert, diese Gewerkschaft habe immer besonders radikal sein wollen, ohne viele Mitglieder zu haben, so dass andere Gewerkschaften im Grunde bei seinen Aktionen die Hauptarbeit hätten machen müssen (ebd.).

dustrie und Wasserwirtschaft aus. Dies war vorher die größte SSSH-Gewerkschaft mit einem ca. zwanzigprozentigen Beitrag zu Mitgliedschaft und Finanzen. Der SSSH kann auf Nachfrage den Austritt nicht wirklich erklären, führt aber an, diese Gewerkschaft habe ihre Stärke schon immer dazu benutzt, sich innerhalb des Verbandes erpresserisch zu verhalten, und selbst wenig Solidarität gezeigt. 2010 trat außerdem die Bildungsgewerkschaft aus und wechselte zum MHS.

In der Öffentlichkeit erhält der SSSH oft das Etikett eines sozialdemokratischen Verbandes (ebd.), zum einen weil er aus dem sozialistischen Gewerkschaftsverband hervorgegangen ist, zum anderen wegen seiner Zusammenarbeit mit der SDP im Vorfeld der Wahlen 2000 (s. Transformationskapitel). Der Verband selbst bestreitet jede parteipolitische Präferenz oder eindeutige weltanschauliche Ausrichtung; einige Elemente aus sozialdemokratischen Positionen lassen sich in seinen Dokumenten allerdings wiederfinden: so die Akzeptanz der kapitalistischen Ökonomie auf der einen Seite, auf der anderen Seite die These, Kapital und Arbeit hätten nicht die gleichen Interessen, und der Staat müsse zugunsten der Arbeiter eingreifen. Dies ist jedoch keine Besonderheit gegenüber anderen Dachverbänden. So halten etwa sowohl der SSSH als auch der NHS den skandinavischen Wohlfahrtsstaat für vorbildlich, erhalten aber unterschiedliche politische Etiketten (s.S.85f.).

An wichtigen Kampagnen, die der Verband angestoßen hat bzw. an denen er beteiligt war, nennt er im Interview:

- Abschluss eines nationalen Tarifvertrags über den Mindestlohn 1998, 2008 in ein Gesetz umgewandelt, weil im Vertrag keine Sanktionsmechanismen vorgesehen waren
- Die Demonstration auf dem zentralen Zagreber Platz 2008 (s. S.82f.)
- Sechs Branchentarifverträge, die teilweise durch Entscheidungen von Ministern für allgemeinverbindlich erklärt wurden
- Die Ausarbeitung von 15 Forderungen zu Arbeiterrechten 1991; Ergebnis war die Einführung einer gleitenden Lohnskala
- Verbesserungen im Arbeitsgesetzbuch von 1996 durch Initiativen des SSSH
- Die Sammlung von Unterschriften für ein Referendum zu weiteren Änderungen im Arbeitsgesetzbuch 2010.

Gegenwärtig läuft seit Januar 2011 eine Kampagne gegen die Nichtauszahlung von Löhnen und Sozialabgaben, wovon in Kroatien nach Gewerkschaftsangaben ca. 70.000 Beschäftigte betroffen sind. Gefordert wird unter anderem die Einrichtung eines öffentlichen Fonds, aus dem etwa bei fehlender Liquidität des Unternehmens die Löhne gezahlt werden können (Eigenes Interview mit dem SSSH, E1).

Der SSSH war an zwei wichtigen Versuchen beteiligt, verschiedene gewerkschaftliche Dachverbände zu vereinigen: Im Mai 1998 bildete er mit dem MHS und einigen Gewerkschaften ohne Dachverband den *Kroatischen Block demokratischer Gewerkschaften* (*Hrvatski blok demokratskih sindikata*), der jedoch nur bis Mitte 1999 aktiv war (Bagić 2010: 157). 2012/13 versuchte der Verband, einen Vereinigungsprozess mit dem kleineren Dachverband HUS (s.u. S.92ff.) voranzutreiben. Ein Abkommen über verstärkte Zusammenarbeit und die angestrebte Vereinigung wurde am 19.4.2012 unterzeichnet. Am 25.1.2013 beschloss HUS jedoch, dieses Abkommen einseitig aufzukündigen. Begründet wurde dies damit, dass der SSSH den Vorschlag von HUS abgelehnt hatte, den Wirtschafts- und Sozialrat als Reaktion auf Kürzungen der Regierung im öffentlichen Dienst zu verlassen. Der SSSH hielt den Prozess des sozialen Dialogs für alternativlos (Novosel 2013).

5.3 Mutterzelle¹⁷ der kroatischen Gewerkschaften - Matica Hrvatskih Sindikata (MHS)

Die *Mutterzelle der kroatischen Gewerkschaften* hat neben SSSH und HUS eine Kontinuität von 1990 bis heute aufzuweisen (Bagić 2010: 148ff.). Dieser Verband hat allerdings dreimal seinen Namen geändert, weil er sich mehrfach auf neue Organisationsbereiche ausgedehnt hat. Ursprünglich war er ein Verband des Bildungswesens und anderer öffentlicher Dienstleistungen, weitete sich dann auf Teile der Staatsverwaltung (etwa die *Gewerkschaft der Polizei*) aus, und Ende 2008 trat dem MHS schließlich der bis dahin selbständige Dachverband *UNI-CRO* bei. UNI-CRO war 2002 als Zusammenschluss einiger Gewerkschaften entstanden, die bis dahin ohne Dachverband waren; die größte war dabei die *Gewerkschaft des Grafik- und Verlagswesens*. Dieser Verband hatte ca. 20.000 Mitglieder und war zwischen 2004 und 2008 auch als repräsentativ anerkannt. Die Veränderung in der Struktur der Mitgliedschaft schlägt sich bisher jedoch nicht im politischen Wirken des Verbandes nieder – so hatten der MHS und sein Führungsmitglied Vilim Ribić¹⁸ eine Schlüsselrolle bei der Beein-

¹⁷ Das Wort *Matica* ist ein schwer zu übersetzendes slawisches Wort für Dinge, aus denen etwas anderes entsteht.

¹⁸ An der Spitze des MHS seit der Gründung (Eigenes Interview mit der Studierendenbewegung, A1).

flussung der Sparmaßnahmen von 2009 im Sinne der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes.

Der MHS hat so gut wie kein hauptamtliches Personal; fast alle gewerkschaftlichen Dienstleistungen werden von den Einzelgewerkschaften angeboten. Der Verband ist organisatorisch in vier Bereiche untergliedert: Bildung, Staatsdienst, Gesundheit und soziale Fürsorge sowie Wirtschaft¹⁹ und Dienstleistungen. Es gibt 17 Mitgliedsgewerkschaften. Lediglich die Grafikergewerkschaft sowie die Hausgewerkschaft der Privredna Banka Zagreb (Wirtschaftsbank Zagreb) haben vorwiegend Mitglieder im Privatsektor. Die meisten Einzelgewerkschaften im MHS sind relativ groß. Manche Gewerkschaften in diesem Verband arbeiten untereinander mehr zusammen als andere; insbesondere die Gewerkschaften des Bildungswesens koordinieren ihre Politik gewöhnlich.

Der MHS hat nach der letzten Zählung von 2013 61.411 Mitglieder und damit 18.900 weniger als 2009 (SEEbiz, 26.3.2013).

Das höchste Gremium des MHS ist der *Große Rat*, in dem jede Mitgliedsgewerkschaft je nach der Größe ihrer Mitgliedschaft eine bestimmte Anzahl von Mitgliedern hat, die für drei Jahre ernannt werden. Der Große Rat bestimmt die strategischen Ziele des Verbandes, wählt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und nimmt den Arbeits- und den Finanzbericht an. Der *Kleine Rat* ist das für die Ausführung der Beschlüsse des Großen Rates verantwortliche Gremium. Auch hier hängt die Zahl der Vertreterinnen und Vertreter jeder Einzelgewerkschaft von der Größe ihrer Mitgliedschaft ab. Der oder die Vorsitzende repräsentiert den Dachverband und setzt die Richtlinien des Großen und Kleinen Rates in Einzelentscheidungen um. Aus dem Statut geht nicht hervor, dass der Dachverband sich in die Politik der Einzelgewerkschaften einmischen dürfte.

Der MHS hat in der Öffentlichkeit kein besonderes politisches Etikett, und auch aus seinen Dokumenten geht keine besondere politische oder weltanschauliche Ausrichtung hervor.

5.4 Kroatische Vereinigung der Arbeitergewerkschaften - Hrvatska Udruga Radničkih Sindikata (HURS)

Dieser Verband entstand am 29.12.1990 unter dem Namen *Hrvatska Unija Sindikata* (Kroatische Gewerkschaftsunion) und hatte seit 1992 den Namen *Hrvatska Udruga Sindikata*

¹⁹Kroatisch: gospodarstvo; damit ist im Kroatischen gewöhnlich der marktförmig organisierte Teil der Volkswirtschaft gemeint, H.B.

(*Kroatische Gewerkschaftsvereinigung*) (Eigenes Interview mit HUS, E3).²⁰ Der Verband hatte bisher fünf Vorsitzende: Jure Šundov (1990-1992), Berislav Belec (1992-1994), Niko Gunjina (1994-1999), Zdenko Mučnjak (1999-2005) und seit 2005 Ozren Matijašević. Laut Aussage des Verbandes selbst gibt es seit 1992 und vor allem seit 1994, dem Beginn der Amtszeit von Gunjina, eine große Kontinuität in der politischen Linie des Verbandes, also keine wichtigen politischen Veränderungen in der Politik der verschiedenen Vorsitzenden. Die Vorsitzenden hätten in der Regel einfach ihre ein oder zwei Mandate erfüllt und seien dann normal abgelöst worden; Munjak sei auf eigenen Wunsch zwei Jahre früher abgelöst worden. Zu Beginn der Verbandsgeschichte habe es allerdings einige Konflikte gegeben.²¹

HUS entstand im Wesentlichen als Zusammenschluss neuer Gewerkschaften (Bagić 2010: 150f.). Weit verbreitet ist die These, der Verband sei unter der Schirmherrschaft der HDZ entstanden, um den SSSH zu schwächen. Dragan Bagić gibt an, alle seine Interviewpartner außer den HUS-Vertretern selbst hätten diese These vertreten. Als Indiz wird zum einen angeführt, dass kurz vor der HUS-Gründung Ministerpräsident Manolić die Gründung eines wahren kroatischen Dachverbandes als Reaktion auf einen Streik in der Metall- und Textilindustrie angekündigt hatte, zum anderen die Tatsache, dass HUS seine politischen Aktivitäten mit Aktionen wie einem Protest vor der Kommandantur der Jugoslawischen Volksarmee in Split begann, mit der Forderung, die Blockade des kroatischen Dorfes Kijevo zu beenden. Dabei wurde die jugoslawische Fahne vom Gebäude entfernt und durch die kroatische ersetzt.

Insbesondere von SSSH-Seite wird auch auf das Wirken des Vorsitzenden Gunjina verwiesen, der konservative Positionen vertreten habe. Der jetzige Vorsitzende Matijašević räumt zwar Gunjinas HDZ-Nähe ein, bestreitet aber, dass diese einen wesentlichen Einfluss auf die politische Arbeit des Dachverbandes gehabt habe. Schließlich habe HUS an allen wichtigen Protesten gegen die HDZ-Regierung teilgenommen, etwa an der Demonstration auf dem Zagreber Hauptplatz 1998.

Der Verband hat eine relativ kleine Mitgliederzahl (ca. 40.000 bei der Zählung von 2009), aber eine große Zahl von Mitgliedsgewerkschaften (41). Hier handelt es sich vor allem um

²⁰Der Homepage des Verbandes ist zu entnehmen, dass er sich mittlerweile HURS abkürzt, was für *Hrvatska Udruga Radničkih Sindikata* (*Kroatische Vereinigung der Arbeitergewerkschaften*) steht (HUS 2014b); lange Zeit lautete die Abkürzung HUS. Der Homepage ist nicht zu entnehmen, wann die Namensänderung vollzogen wurde. Im weiteren Verlauf des Textes wird meist die Abkürzung HUS benutzt, weil der Verband die meiste Zeit seiner Existenz so hieß.

²¹Damit sind vermutlich Auseinandersetzungen um die anfängliche HDZ-Nähe des Verbandes gemeint, s. Transformationskapitel.

kleine Hausgewerkschaften im verarbeitenden Gewerbe, in dem laut Matijašević 95% der Mitgliedschaft arbeiten. Außerdem gehören dem Verband auch einige regionale Gewerkschaften an, die offen für Mitglieder aus allen Branchen und Berufen sind, wie *Novi Sindikat* (*Neue Gewerkschaft*) in Zagreb oder *Sindikat Istre i Kvarnera* (*Gewerkschaft Istriens und der Kvarner Bucht*).

Bei der Zählung von 2009 erreichte HUS eine Mitgliederzahl von 54.009 und damit 12.425 Mitglieder mehr als 2009. Dies hängt damit zusammen, dass der kleinste Dachverband URSH (s.u. S.95f.) nicht an der Zählung teilnahm, weil er keine Aussicht hatte, die erforderliche Mitgliederzahl von 50.000 zu erreichen, und HUS zwei Mitgliedsgewerkschaften, die *Gewerkschaft der Polizei Kroatiens* (*Sindikat policije Hrvatske*) und die *Kroatische Ärztegwerkschaft* (*Hrvatski liječnički sindikat*) „auslieh“, damit HUS diese Bedingung erfüllen konnte (SEEbiz, 26.3.2013).

Eine weitere Besonderheit ist, dass es dem Dachverband sehr auf die schnelle Lösung betrieblicher Probleme und die schnelle Organisierung von Streiks ohne lange und unnötige Verhandlungen ankommt (Bagić 2010: 150f.). Der Dachverband schaltet sich auch stärker als andere Dachverbände in die Arbeit der Einzelgewerkschaften ein, um sie in diese Richtung zu lenken. HURS ist auch der einzige Dachverband, in dessen Statuten die Möglichkeit festgehalten ist, dass der Dachverband an Tarifverhandlungen auf Branchen- oder Unternehmensebene teilnehmen kann, falls eine Gewerkschaft dies wünscht. Außerdem muss die Leitung des Dachverbandes einem Streik auf jeder Ebene zustimmen. Dieser ausgeprägtere Zentralismus ist eine Folge der Entstehungsweise von HUS: Damals haben sich nicht nur bestehende Gewerkschaften zusammengeschlossen, sondern es wurden auch auf Veranlassung Teile aus bereits bestehenden Gewerkschaften herausgelöst und in HUS integriert. Dies ist häufig ein Merkmal von Gewerkschaften, die durch politische Intervention entstehen.

Was die Aktivitäten des Verbandes angeht, hat er zu Beginn der 1990er Jahre viel humanitäre Hilfe für Kriegsoffer geleistet und sich außerdem in den Abschluss eines nationalen Tarifvertrags eingebracht (Eigenes Interview mit HUS, E3). An weiteren Kampagnen und Aktivitäten werden genannt:

- Demonstrationen gegen bestimmte Punkte des neuen Arbeitsgesetzbuches von 1996
- Beteiligung an der Demonstration gegen die Regierung auf dem zentralen Zagreber Platz 1998

- Beteiligung an der Großdemonstration von 2008 in Zagreb
- Beteiligung am tripartistischen Wirtschafts- und Sozialrat, an parlamentarischen Ausschüssen und an Gremien des Kroatischen Amtes für Beschäftigung.

HUS selbst schätzt insbesondere seine Einflussnahme auf die Veränderungen des Arbeitsgesetzbuches als erfolgreich ein.

5.5 Vereinigung der Arbeitergewerkschaften Kroatiens - Udruga Radničkih Sindikata Hrvatske (URSH)

Die *Vereinigung der Arbeitergewerkschaften Kroatiens* wurde 1994 von Boris Kunst, vorher SSSH-Funktionär für die Zagreber Region gegründet, zunächst unter dem Namen *Udruga Radničkih Sindikata Javnih Poduzeća Hrvatske (Vereinigung der Arbeitergewerkschaften der öffentlichen Unternehmen Kroatiens)*, mit dem Ziel, alle Gewerkschaften der öffentlichen Unternehmen in einem Dachverband zu vereinen (Bagić 2010: 151f.). Ein Jahr später wurde der Name des Verbandes in den heutigen geändert, weil sich Gewerkschaften aus anderen Bereichen angeschlossen hatten.

URSH betont wie die anderen Dachverbände seine politische Neutralität und hat in keinem Dokument irgendeine politische oder weltanschauliche Ausrichtung festgelegt. Boris Kunst ließ sich 2007 dennoch über die Liste der HDZ ins kroatische Parlament wählen (ebd.: 275). Aktueller Vorsitzender ist Damir Jakuš (Eigenes Interview mit HUS, E3).

URSH hat 45 Mitgliedsgewerkschaften verschiedener Art aus verschiedenen Sektoren (Bagić 2010: 152), wobei die Gewerkschaften der öffentlichen Unternehmen aufgrund der Gründungsgeschichte einen wesentlichen Teil ausmachen. Die Durchschnittsgröße der Gewerkschaften ist gering, allerdings etwas höher als bei HUS.

URSH ist der am stärksten zentralisierte Dachverband; der oder die Vorsitzende und die Leitung spielen eine wichtige Rolle. Das Leitungsgremium besteht aus dem für vier Jahre gewählten Vorsitzenden, seinen Stellvertretern (jeder Sektor des Dachverbandes wird durch einen vertreten) und Vertreterinnen und Vertretern von Branchen- und territorial organisierten Gewerkschaften. Nicht alle Gewerkschaften sind also gleichermaßen in der Leitung des Dachverbandes vertreten. Zwischen den Sitzungen des Leitungsgremiums haben der Vorsitzende und das Exekutivkomitee, das aus dem Vorsitzenden und seinen Stellvertretern besteht, die entscheidende Rolle. Die Mitgliedsgewerkschaften sind in ihrer Politik autonom.

2006/2007 war URSH an einem gewerkschaftlichen Vereinigungsversuch beteiligt (Bagić 2010: 157f.): Im Mai 2006 wurde der neue Dachverband *GLAS HR* (*Glavna sindikalna središnjica hrvatskih radnika – Gewerkschaftlicher Hauptdachverband der kroatischen Arbeiter*) registriert. Gründer waren der URSH-Vorsitzende Boris Kunst und die ehemalige SSSH-Vorsitzende Vesna Dejanović. Dejanović hatte bereits als SSSH-Vorsitzende versucht, den SSSH mit MHS, HUS und UNI-CRO zu vereinen, und 2003 die Unterzeichnung eines Abkommens über die angestrebte Vereinigung erreicht. Mit ihrem Ausscheiden aus dem SSSH endete diese Initiative jedoch. Das Ziel von GLAS HR bestand darin, URSH, UNI-CRO und einige Branchengewerkschaften aus dem SSSH zu einem neuen Dachverband mit ca. 100.000 Mitgliedern zu vereinen. UNI-CRO nahm jedoch nicht teil, weil die Organisation darin kein Vereinigungsprojekt sah, sondern den Versuch, bestehende Dachverbände zu spalten. Mit der Wahl von Boris Kunst ins Parlament endete dieses Projekt dann 2007.

6. Die Organisationsmacht der kroatischen Gewerkschaften

6.1 Macht aus der eigenen Organisation

6.1.1 Organisationsgrad, Zusammensetzung und Stabilität der Mitgliedschaft

Die *Mitgliedschaft* wird in der Literatur über industrielle Beziehungen als Quelle gewerkschaftlicher Macht unter drei Aspekten betrachtet: Sie steht für das *Mobilisierungspotential*, die *Finanzkraft* und die *Repräsentativität* der Gewerkschaften. Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder wird in Kroatien seit 1999 regelmäßig erhoben, weil die Dachverbände ihre Repräsentativität nachweisen müssen. Die damals existierenden fünf Dachverbände hatten laut der ersten Zählung etwa 440.000 Mitglieder, von denen etwa 2/3 im SSSH organisiert waren. Insgesamt war die Mitgliedschaft sicher höher, weil nicht alle Gewerkschaften einem der Dachverbände angehören (Bagić 2010: 160ff.). Die zur Jahreswende 2003/04 durchgeführte zweite Zählung kam – wahrscheinlich bedingt durch den Zusammenschluss einiger Einzelgewerkschaften zum neuen Dachverband UNI-CRO – auf eine Erhöhung der Mitgliederzahl insgesamt auf über 457.023 Mitglieder, allerdings auf einen Fall der Mitgliederzahl des größten Dachverbandes SSSH bei steigenden Mitgliederzahlen der anderen Dachverbände. Die Zählung von 2009 ergab einen leichten Fall der Mitgliederzahlen um ca. 33.000 oder 7,2% auf 423.964 (Bagić 2010: 162). Die bisher letzte Zählung von 2013 ergab einen deutlichen Fall der Mitgliedschaft auf 331.939 Mitglieder; dazu kommen nach Schätzungen von Gewerkschaften noch ca. 80.000 gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte außerhalb der repräsentativen Dachverbände (SEEbiz, 26.3.2013).

Der *Organisationsgrad* der kroatischen Gewerkschaften ist seit der Unabhängigkeit Kroatiens deutlich gefallen: In Jugoslawien betrug er 92%. „Er war nicht 100%, er war 92%. Jeder, der nicht Mitglied der Gewerkschaft sein wollte, der nicht wünschte, dass sein Mitgliedsbeitrag einbehalten wird, dessen Mitgliedsbeitrag wurde nicht einbehalten.“ (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). Der jetzige Organisationsgrad wird von Dragan Bagić auf 34,7% geschätzt; auf diese Zahl kommt er, indem er zum amtlich festgestellten Organisationsgrad von 30% (Anfang 2009) die Mitgliedschaft der Gewerkschaften ohne Dachverband addiert (Bagić 2010: 163). Im osteuropäischen Vergleich ist diese Zahl relativ hoch. Allerdings unterscheidet sich der Organisationsgrad zwischen den einzelnen Sektoren gravierend: Im öffentlichen Sektor beträgt er 70%, in der Privatwirtschaft lediglich 17%. Die stärkere Vertretung im öffentlichen Sektor ist zwar in Osteuropa ein weit verbreitetes Phänomen; der Unterschied in Kroatien ist allerdings einer der größten in der Region. Einen kleineren Unterschied gibt es inner-

halb des öffentlichen Sektors: In der Staatsverwaltung beträgt der Organisationsgrad 50%, im öffentlichen Dienst und öffentlichen Unternehmen 70%. Nur 30% der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten sind im Privatsektor beschäftigt, 40% in öffentlichen Unternehmen, 20% in öffentlichen Einrichtungen, 10% in der Staatsverwaltung (ebd.: 163ff.).

Welche politischen Folgen hat diese Konzentration im öffentlichen Sektor? Da der öffentliche Sektor nicht nach Marktkriterien funktioniert, sind teilweise die Löhne trotz finanzieller Schwierigkeiten relativ hoch, etwa bei der Eisenbahn, denn Streiks oder Proteste wären mit Blick auf Wahlen politisch gefährlich. Bagićs Fazit lautet: „Die ungeschütztesten Arbeiter haben den geringsten Einfluss auf gewerkschaftliche Ziele“ (ebd.: 166). Auch der Ökonom Viktor Gotovac kommt zu dem Schluss, die Gewerkschaften arbeiteten nur zum Nutzen des öffentlichen Sektors²² (Jutarnji List, 25.6.2010).

Außerdem gibt es innerhalb des privaten Sektors gravierende Unterschiede im Organisationsgrad, beispielsweise nach der Größe der Unternehmen. In kleinen Unternehmen mit höchstens 49 Beschäftigten sind nur 3% der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert, in mittleren Unternehmen (50-249 Beschäftigte) ca. 21% und in großen Unternehmen mit über 250 Beschäftigten 40%. Aber nur in den größten Unternehmen (über 1000 Beschäftigte) liegt der Organisationsgrad nah an demjenigen im öffentlichen Sektor. Innerhalb des öffentlichen Sektors gibt es derartige Unterschiede nicht: Das Verhältnis zwischen dem Organisationsgrad in großen und kleinen Unternehmen beträgt im Privatsektor 13:1, im öffentlichen Sektor hingegen nur 1,5:1 (Bagić 2010: 167).

Der Organisationsgrad korreliert des Weiteren mit dem Zeitpunkt der Unternehmensgründung. Er beträgt 31% in vor 1990 gegründeten und später privatisierten, aber nur 9% in nach 1990 gegründeten privaten Unternehmen. Dies ist zum Teil dadurch erklärbar, dass unter den Neugründungen der Anteil der kleinen Unternehmen höher ist. Bei mittleren und großen Unternehmen bleibt der Unterschied zwischen Alt- und Neugründungen jedoch bestehen, wenn man die Unternehmen nach Größe getrennt betrachtet. Auch dies ist eine in Transformationsländern generell verbreitete Erscheinung. Entscheidend ist dabei die gewerkschaftliche Präsenz: In Unternehmen, in denen mindestens eine Gewerkschaft aktiv ist, gibt es keinen signifikanten Unterschied im Organisationsgrad (ebd.: 168). Mögliche Gründe für ausbleibende Gewerkschaftsgründungen sind *Widerstand des Managements*, *fehlendes Engagement der Gewerkschaften selbst* oder *fehlende Motivation der Beschäftigten*. Die Behinderung von

²²Im Zusammenhang mit Auseinandersetzungen um Änderungen des Arbeitsgesetzes 2010.

Gewerkschaftsgründungen ist in Kroatien eine Straftat; Anzeigen sind jedoch selten, was bedeuten könnte, dass der Widerstand des Managements gegen Gewerkschaftsgründungen nicht der ausschlaggebende Faktor ist – Dragan Bagić berichtet allerdings von Behauptungen seiner gewerkschaftlichen Interviewpartner, die Behinderung von Gewerkschaftsgründungen sei eine häufige Erscheinung (ebd.: 169). Auch der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) berichtet: „Gewerkschaftsfeindliche Arbeitgeber: Private Arbeitgeber in kleinen Unternehmen widersetzen sich der gewerkschaftlichen Organisation. Das Gleiche gilt für nationale und internationale Großunternehmen, die große Handelsketten betreiben. Viele dieser Arbeitgeber verbieten ihrem Personal schlichtweg eine gewerkschaftliche Organisation...Die Mehrheit der kürzlich eingestellten Beschäftigten hat befristete Verträge mit Laufzeiten zwischen drei Monaten und drei Jahren. Dies betrifft vor allem Frauen, da etwa 95% der weiblichen Beschäftigten mit befristeten Verträgen eingestellt werden. Aus Angst davor, dass ihre Verträge nicht verlängert werden, wagen es diese Beschäftigten nicht, eine Gewerkschaft zu gründen oder ihr beizutreten“ (Internationaler Gewerkschaftsbund 2009). Selbst wenn das stimmt, bleibt jedoch laut Bagić die Frage, warum von Gewerkschaftsseite so wenig gegen solche Unternehmensleitungen getan wird. Auf ein zu geringes gewerkschaftliches Engagement weist die Tatsache hin, dass etwa 41% der nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten als Grund für ihre fehlende Organisation angeben, dass es an ihrem Arbeitsplatz keine Gewerkschaft gibt (Bagić 2010: 169). Etwa 1/3 der Unorganisierten nennt fehlendes Vertrauen in die Gewerkschaften als Grund – in die Führung von Gewerkschaften (16%) oder in die Gewerkschaften überhaupt (18%). Nur etwa 7% nennen als Grund, dass sie ihre Arbeitsverträge individuell aushandeln. Dies deutet darauf hin, dass nicht die Ablehnung kollektiver Interessenvertretung als solcher dominiert, sondern fehlendes Vertrauen in den Nutzen von Gewerkschaften im Rahmen kollektiver Interessenvertretung (ebd.: 170).

Auch zwischen verschiedenen Branchen des Privatsektors lassen sich Unterschiede feststellen (im öffentlichen Sektor gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Branchen). Etwa 35% der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe sind gewerkschaftlich organisiert, in den anderen Branchen nur zwischen 7 und 15%; am geringsten ist der Organisationsgrad im Bausektor mit 7,2%.. Dies entspricht dem Trend in allen europäischen Ländern. In Kroatien ist jedoch erneut die Unternehmensgröße ausschlaggebend, denn im verarbeitenden Gewerbe dominieren große und mittlere, in den anderen Branchen hingegen kleine Unternehmen. Diese Konzentration im verarbeitenden Gewerbe führt zu einem großen Einfluss der Deindustrialisierung Kroatiens auf die Größe der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft (ebd.:

171). Dazu passt auch, dass 16% der ehemaligen Gewerkschaftsmitglieder als Grund für das Ende ihrer Mitgliedschaft den Verlust des Arbeitsplatzes oder die Schließung ihrer Firma angeben (ebd.: 174).

In Unternehmen in ausländischem Eigentum ist der Organisationsgrad höher als in solchen mit einheimischen Eigentümern (30% vs. 15%). Bagić sieht dies als Folge der Tatsache, dass ausländische Eigentümer meist keine Kleinunternehmen in Kroatien gründen, und bestreitet, diese Erscheinung sei ein Beleg für den positiven Einfluss der Globalisierung auf gewerkschaftliche Organisation (ebd.: 171f.).

Wichtig sind ferner die demographischen Merkmale der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft (ebd.: 171ff.). Aufgrund der Feminisierung des Arbeitsmarktes²³ wird die Gewinnung von Frauen für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft wichtiger. Der Organisationsgrad unter Frauen ist in Kroatien in der Tat höher als bei den Männern (39,7% vs. 31,2%); dies ist allerdings in erster Linie ein Effekt der stärkeren Vertretung der Gewerkschaften im öffentlichen Sektor, wo der Anteil weiblicher Arbeitskräfte höher ist als im privaten. Analysiert man die beiden Sektoren nämlich getrennt, reduziert sich der Unterschied zwischen den Geschlechtern deutlich: Im privaten Sektor sind 19,0% der Frauen und 15,5% der Männer gewerkschaftlich organisiert, das Verhältnis im öffentlichen Sektor beträgt 68,9% vs. 67,4%. Der Anteil von Männern an der Gesamtmitgliedschaft der Gewerkschaften ist ein wenig höher als der von Frauen, was durch die höhere Beschäftigungsquote von Männern zu erklären ist.

Zur ethnischen Zusammensetzung der Mitgliedschaft werden keine Daten erhoben, weil dies als diskriminierend empfunden werden könnte (Eigene Interviews mit NHS und SSSH, E1/E2).

Deutlich wichtiger sind die Unterschiede nach Altersgruppen (Bagić 2010: 172ff.). Nur 1/5 der Beschäftigten am Anfang der Karriere (unter 30jährige) sind Mitglied irgendeiner Gewerkschaft, aber über 55% der über 50jährigen. Besonders ausgeprägt ist diese Diskrepanz im privaten Sektor, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den ältesten Beschäftigten das Vierfache dessen unter den jüngsten Beschäftigten beträgt. Im öffentlichen Sektor ist der Unterschied deutlich kleiner. Außerdem gibt es im Privatsektor erheblich mehr Mitglieder unter den bereits länger Beschäftigten: Nur 10% derer, die beim aktuellen Arbeitgeber kürzer als drei Jahre arbeiten, sind gewerkschaftlich organisiert, aber 2/3 derer, die seit über 10 Jahren im gleichen Unternehmen arbeiten. Im Privatsektor vergrößert sich der gewerkschaftliche

²³S. dazu das folgende Kapitel über Marktmacht, S.131ff.

Organisationsgrad linear mit der Dauer der Beschäftigung im gleichen Unternehmen, während im öffentlichen Sektor nach einigen Jahren die Mehrheit der Beschäftigten Gewerkschaftsmitglied wird und dies gewöhnlich auch das ganze Arbeitsleben bleibt. Diese Erscheinung hat mit der Gründungszeit des Unternehmens zu tun, denn in schon im Sozialismus gegründeten Unternehmen gibt es einerseits einen höheren Organisationsgrad und andererseits mehr schon länger dort Beschäftigte als in Neugründungen. Aber der angeführte Zusammenhang zwischen Mitgliedschaft und Dauer der Beschäftigung bleibt auch dann bestehen, wenn die Gründungszeit kontrolliert wird.²⁴

Insgesamt stützt sich die kroatische Gewerkschaftsbewegung also noch maßgeblich auf die aus dem Sozialismus übernommene Mitgliedschaft.

Es gibt keinen bedeutsamen Unterschied im Organisationsgrad unter Menschen mit verschiedenem Bildungsgrad, weder insgesamt noch im Privatsektor. Im öffentlichen Sektor ist allerdings ein etwas geringerer Organisationsgrad unter Beschäftigten mit hohem Bildungsgrad zu beobachten. Auch die Unterschiede nach Beruf sind nicht bedeutend – im Privatsektor sind sie völlig unbedeutend. Insgesamt sind Spezialistinnen Spezialisten und Angestellte etwas häufiger organisiert als andere Beschäftigte, im öffentlichen Sektor ist es jedoch umgekehrt.

Bagić schlussfolgert, „...dass man in der kroatischen Gewerkschaftsbewegung nicht von einer Anlehnung an den Kern der Blue-Collar-Worker sprechen kann, obwohl sie den größten Teil der Gesamtmitgliedschaft ausmachen, was eine Folge ihres Anteils an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist. Also kann man schlussfolgern, dass die Gewerkschaftsbewegung in Kroatien eine relativ gleichmäßige Verteilung nach gesellschaftlichen Klassen hat“ (ebd.: 175).

Auch die Unterschiede im Organisationsgrad nach Einkommensklassen sind nicht signifikant. Dies ist wahrscheinlich die Folge der unbedeutenden Unterschiede bezogen auf Bildung und Beruf – beides hängt mit der Einkommenshöhe eng zusammen. Das weist allerdings auch darauf hin, dass Gewerkschaftsmitgliedschaft in Kroatien kein höheres Einkommen sichert. So gibt es keinen nennenswerten Unterschied im Einkommen zwischen verarbeitendem Gewerbe und Handel, obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad im verarbeitenden Gewerbe deutlich höher ist. Allerdings ist das durchschnittliche Lohnniveau im öffentlichen Sektor, insbesondere bei qualifizierten Arbeitskräften, höher als im Privatsektor (Ausnahmen: Bildung vs. Finanzdienstleistungen), was allerdings keine Folge des höheren Organisations-

²⁴Detaillierte Zahlen über die Altersstruktur nach Branchen liegen leider nicht vor; die Tatsache, dass nur ein geringer Teil der jungen Beschäftigten eintritt, spricht dagegen, die Alterung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft als bloßes Abbild des gesellschaftlichen Alterungsprozesses zu betrachten.

grades im öffentlichen Sektor sein muss, sondern auch mit der oben erwähnten höheren Druckanfälligkeit öffentlicher Betriebe zu tun haben kann.

Eine regionale Spaltung der kroatischen Gewerkschaftsbewegung ist ebenfalls nicht auszumachen – kleinere Unterschiede im Organisationsgrad zwischen den Regionen des Landes sind mit Unterschieden in der Zahl der Beschäftigten im öffentlichen und privaten Sektor erklärbar.

Einen gravierenden Unterschied gibt es allerdings zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten. Bei den unbefristet Beschäftigten beträgt der Organisationsgrad 39,7%, bei befristet Beschäftigten aber nur 6,3%. Bagić (ebd.: 179) erklärt dies damit, dass die Mitgliedschaft in diesem Fall sehr schnell enden kann und daher beide Seiten unsicher sind, ob sie sich auszahlen wird. Langfristig führt dies jedoch – mit dem Wachstum des Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse – zu einem Absinken des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, und die befristet Beschäftigten verzichten auf die Chance, gewerkschaftliche Politik im Sinne ihrer Interessen zu beeinflussen.

6.1.2 Personelle und finanzielle Ressourcen der Gewerkschaften

Bei den personellen Ressourcen gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Dachverbänden (Kreuzkamp et al. 2009: 271f.). Der SSSH ist am besten ausgestattet – er verfügt über die meisten hauptamtlichen Beschäftigten und beschäftigt allein in seinen regionalen Büros 25 Rechtsanwälte (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007: 6f.). Aufgrund geringerer finanzieller Mittel ist die Situation bei den anderen Dachverbänden in dieser Hinsicht schlechter: Der NHS hat nur 11 hauptamtliche Beschäftigte und HUS 12, der SSSH hingegen 119²⁵ (Kreuzkamp et al. 2009: 271). Bei der Beschäftigung von Frauen sind NHS und SSSH führend. Der Anteil von weiblichen Beschäftigten ist bei allen Verbänden hoch (63,6% beim NHS, 61,3% beim SSSH, 50% bei HUS – vom MHS fehlen Angaben zur Beschäftigtenstruktur und zu Finanzen); allerdings beschäftigt nur der NHS auch 50% der Führungspositionen mit Frauen (der SSSH 35,7%, HUS hat gar keine Frauen in führender Position). Alle Verbände haben einen relativ hohen Anteil von Beschäftigten mit Universitätsabschluss – den höchsten Anteil hat der NHS mit 72,7%, beim SSSH sind es 38,6% und bei HUS 33,3% (ebd.).

²⁵Dragan Bagić spricht 2010 von ca. 115 hauptamtlichen Beschäftigten, s. o. S.88.

Die einzige regelmäßige Einnahmequelle der Gewerkschaften sind Mitgliedsbeiträge. Gelegentlich erhalten sie auch Zuschüsse von ausländischen Stiftungen oder Gewerkschaften für bestimmte Projekte. Manchmal finanzieren internationale Gewerkschaftsverbände die Teilnahme kroatischer Gewerkschaftsvertreter an Gewerkschaftsversammlungen oder Weiterbildungsveranstaltungen. Von finanziellen Zuwendungen durch die kroatische Regierung sind die Gewerkschaften unabhängig (ebd.: 272).

NHS, SSSH und HUS bezeichnen ihre finanziellen und personellen Ressourcen trotz aller Unterschiede in der Ausstattung als zufriedenstellend (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007: 5ff.).

6.1.3 Aktivität und Zufriedenheit der Mitgliedschaft

Inwieweit repräsentiert die Mitgliedschaft der Gewerkschaften in Kroatien nun ein reales Mobilisierungspotential? Zwischen Herbst 2008 und Herbst 2009 haben ca. 60% der Mitgliedschaft an keiner einzigen gewerkschaftlichen Aktivität teilgenommen (Bagić 2010: 179). Werden nur diejenigen Aktivitäten betrachtet, die etwas mit der gewerkschaftlichen Kernaufgabe – dem Schutz der Rechte der Lohnabhängigen – zu tun haben, wird der Anteil der passiven Mitglieder noch größer. So haben nur 5,9% an Streiks und nur 5,7% an Protesten und Protestversammlungen teilgenommen (ebd.: 180). Allerdings ist diese Passivität der Mitgliedschaft keine kroatische Besonderheit gegenüber anderen europäischen Gewerkschaftsbewegungen (ebd.: 181).

Auch von Gewerkschaftsseite selbst wird diese große Passivität der Mitgliedschaft registriert. So antwortet der SSSH auf die Frage, ob die Mobilisierung der Mitgliedschaft gelingt:

„Nach meiner Meinung leider immer schlechter. Die Kroaten sind apathisch. Ich kann nicht beurteilen, warum das so ist...Außerdem sind die Kroaten sehr sonderbar, wir haben immer die Situation, dass irgendwo irgendwer rebelliert, aber niemals gemeinsam...Dieses Gefühl der Solidarität ist in Kroatien ziemlich tot. Ich denke, dass ansonsten die Zivilgesellschaft in Kroatien diesen Teil der Aktivierung der Bürger durchgeführt hat“ (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2).

Als mögliche Gründe für diese Erscheinung nennt der SSSH zum einen die Situation in der kroatischen Arbeitswelt:

„An Arbeitstagen können wir immer weniger Menschen überhaupt auf die Straße bringen; sie können nicht frei bekommen, sie arbeiten von morgens bis abends, die Kündigung droht, die

Zahl der Arbeitslosen ist hoch, die ganze Masse an Arbeitslosen übt großen Druck auf die Beschäftigten aus. Es gibt ziemlich viel Unsicherheit, und das sind alles Sachen, die sich in Kroatien seit 20 Jahren in eine immer schlechtere Richtung bewegen. Die Menschen, die mit befristetem Vertrag arbeiten, haben keine Sicherheit, sie trauen sich nicht, sie haben Angst, dass jemand sie erkennt und sieht, dass sie gegen irgendetwas protestiert haben. Ich persönlich kann sagen, dass es mir einige Male eigenartig vorkam, auf was für Arbeitsbedingungen sich die Leute einlassen“ (ebd.).

Auf der anderen Seite werden auch Versäumnisse der Gewerkschaften selbst benannt:

„Wir müssen einfach die Art und Weise unserer Arbeit, unserer Informationen an die Mitglieder und unserer Mobilisierungsversuche ändern. Wir als Dachverband schicken normalerweise den Gewerkschaften etwas, die es dann entweder ihren Mitgliedern schicken oder nicht, und dann sind die gewerkschaftlichen Vertrauensleute die letzte Verteidigungslinie. Und wir haben da ziemlich oft eine Negativauslese. Die Leute, die unter dem Druck von Arbeitsverpflichtungen stehen, möchten überhaupt keine gewerkschaftliche Arbeit übernehmen, und sehr oft wird dann gesagt: ‘Dann werde du halt gewerkschaftlicher Vertrauensmann, du streitest dich sowieso ständig mit dem Arbeitgeber...’...So ist manches Mal die Qualität dieser Vertrauensleute fraglich, denn es gibt diejenigen, die aufmüpfiger sind, die sich ständig verbal dem Arbeitgeber widersetzen...Wir verlassen uns also ziemlich auf die gewerkschaftlichen Vertrauensleute...aber ein Teil von ihnen informiert einfach nicht die Mitglieder und die Gewerkschaften“ (ebd.).

HUS merkt an, die Mobilisierungsfähigkeit der Mitgliedschaft sei im allgemeinen gut, variere aber von Fall zu Fall; die Gewerkschaften müssten den Menschen ein konkretes Ziel anbieten, dann würden sie auch kommen (Eigenes Interview mit HUS, E3). Der NHS betont das Fehlen einer Tradition von öffentlichen Protesten in Kroatien und die Existenz einer großen Apathie im Land (Eigenes Interview mit dem NHS, E1).

Die Unzufriedenheit der Mitgliedschaft ist die zweite große Gefahr für die Zukunft der Gewerkschaften nach der Altersstruktur. Etwa 42% der Mitglieder äußern einen höheren oder geringeren Grad an Unzufriedenheit mit der Arbeit der Gewerkschaften. Nur 31% sind hingegen zufrieden. Dabei gibt es zwischen den Mitgliedern aus dem öffentlichen und dem privaten Sektor keinen signifikanten Unterschied, obwohl im öffentlichen Sektor ein höheres Lohnniveau durchgesetzt werden kann. 1/3 der Mitglieder und fast die Hälfte der nicht gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten beurteilen die Fähigkeit der Gewerkschaften, die Interessen

der Arbeiterinnen und Arbeiter zu schützen und die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu verbessern, generell als niedrig; als hoch betrachten sie lediglich 11% der Mitglieder und 3% der Nichtmitglieder. Der Unterschied im Vertrauen zwischen Mitgliedern und Nichtmitgliedern ist statistisch signifikant, was auf ein nur geringes Potential zur Rekrutierung neuer Mitglieder hinweist (Bagić 2010: 182).

Das gesellschaftliche Vertrauen in Institutionen ist in Kroatien nach mehreren Untersuchungen generell niedrig, aber in der Rangliste der Institutionen stehen Gewerkschaften gewöhnlich auf einem der letzten Plätze. Laut einer Untersuchung der Agentur *Puls* von 2009 stehen Gewerkschaften auf dem siebten Platz unter 12 Institutionen und erreichen auf einer Skala von 1 bis 7 ein durchschnittliches Vertrauen von 3,1. Nur Regierung und politische Parteien erreichen einen geringeren Wert. Bei NGOs (3,3) und Kirche (4,2) ist er beispielsweise höher. Bei den Gewerkschaftsmitgliedern ist das Vertrauen zwar höher als bei Nichtmitgliedern, aber auch nicht hoch (3,5 vs. 2,9). Allerdings ist dieses geringe Vertrauen zu den Gewerkschaften im europäischen Vergleich ebenfalls keine kroatische Besonderheit (ebd.: 183f.).

Zur Zufriedenheit aller Arbeiter mit den Gewerkschaften gibt es Daten aus einer Studie von 2012 (Dnevnik, 01.05.2012). Während 2010 49% der Arbeiter unzufrieden mit ihrer Arbeit waren, waren es 2011 bereits 56%. Dabei ist die Unzufriedenheit bei den Beschäftigten im Privatsektor höher. 70% von ihnen (63% aller Beschäftigten) halten sie für gleichermaßen verantwortlich für die Situation im Land wie die Politiker. In der Öffentlichkeit ist der Eindruck verbreitet, die Gewerkschaften seien reine Lobbyorganisationen des öffentlichen Dienstes. Diese Studie wurde am 1. Mai 2012 veröffentlicht, am gleichen Tag, an dem Vertreter der großen Dachverbände der Regierung symbolisch die „gelbe Karte“ für ihre Politik überreichten. In der Presse wurden die Ergebnisse unter der Schlagzeile „Die Arbeiter haben den Gewerkschaften die gelbe Karte gegeben“ veröffentlicht. Hauptgründe für die Unzufriedenheit mit den Gewerkschaften seien ihre Zerstrittenheit und der Eindruck, sie verträten nur die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tportal, 01.05.2012). Die Gewerkschaften selbst sehen diese Kritik nur als teilweise gerechtfertigt an. So sagt der SSSH:

„Ich denke, dass wir die Kritik einerseits verdient haben, aber andererseits merken wir oft, wenn wir uns mit Arbeitern unterhalten, dass sie nicht einmal wissen, was die Gewerkschaft eigentlich tut. Die Mehrheit der Arbeiter in Kroatien hat keine Ahnung, dass sie einige Rechte nur dank der Tarifverträge genießen“ (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2).

HUS vertritt die Meinung, den Arbeitern sei oft nicht klar, dass die gewerkschaftliche Arbeit im Privatsektor erheblich schwieriger sei, und das nicht nur in Kroatien (Eigenes Interview mit HUS, E3).

Der SSSH selbst – der sich dabei auf eine Studie von Gojko Bežovan beruft – sieht eine Schwächung des sozialen Kapitals in Kroatien, womit in diesem Kontext Vertrauen und Bereitschaft zum sozialen Engagement gemeint sind. So sei das Phänomen der *free riders* weit verbreitet – viele Beschäftigte würden die Tatsache ausnutzen, dass Tarifverträge auch für Nichtmitglieder gelten, und sich den Mitgliedsbeitrag sparen. Die Gewerkschaften reagieren darauf mit dem Aufbau eines Apparates von hauptamtlichen Experten, was zur weiteren Passivierung der Mitgliedschaft führt und die Gefahr entstehen lässt, dass eine nur noch im eigenen Interesse handelnde bürokratische Kaste entsteht (SSSH 2002: 22ff.).

Unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen gibt es nach Einschätzung der Jugendsektion des SSSH ebenfalls ein ausgesprochen negatives Gewerkschaftsbild (Eigenes Interview mit der Jugendsektion des SSSH, F1). Dabei, so die Sektion, sei die Kritik teilweise berechtigt und werde auch von der Jugendsektion selbst gegenüber den Gewerkschaften formuliert: Es gebe zu wenig auf die Interessen junger Leute zugeschnittene Kampagnen, und eine Förderung von jungen Leuten, die gewerkschaftliche Vertrauensleute oder Gewerkschaftsfunktionäre werden wollen, sei erst in den Anfängen zu registrieren, weil ältere Gewerkschafter oft Angst vor der Konkurrenz Jüngerer hätten.

6.2 Macht aus Beziehungen zu anderen Organisationen

6.2.1 Einheit und Zersplitterung

Die kroatische Gewerkschaftslandschaft ist durch eine sehr große Zersplitterung gekennzeichnet (Bagić: 138ff.). Laut Angaben des Wirtschaftsministeriums und der Verwaltung der Gespanschaften waren im November 2009 etwa 545 Gewerkschaften in Kroatien registriert, davon 274 auf nationaler Ebene oder in mindestens zwei Gespanschaften, der Rest lediglich in einer Gespanschaft. Auf der Ebene der Gespanschaften sind 272 Gewerkschaften registriert, davon die meisten (99) in der Gespanschaft Split-Dalmatien. Die meisten Registrierungen gab es 1996, weil bereits bestehende Gewerkschaften sich nach der Verabschiedung des neuen Arbeitsgesetzes registrieren lassen konnten. Mit der Zeit nimmt die Fragmentierung der Gewerkschaftsbewegung zu. Nicht alle registrierten Gewerkschaften sind aber unbedingt aktiv – sie werden mit dem Ende ihrer Aktivitäten nicht automatisch gelöscht.

Das Bild einer großen Zersplitterung bleibt auch dann bestehen, wenn man nur die repräsentativen Dachverbände berücksichtigt – in diesen sind allein schon 182 Einzelgewerkschaften organisiert, etwas mehr als die Hälfte aller registrierten Gewerkschaften. Zum Vergleich: Der britische Dachverband *TUC (Trade Union Congress)* hat lediglich 60 Mitgliedsgewerkschaften, obwohl die britische Gewerkschaftsbewegung als eine der fragmentiertesten in Europa gilt. Auf der anderen Seite ist die Mitgliederzahl in Kroatien fünfzehnmal kleiner.

Nationale Dachverbände gibt es in Kroatien 25; davon sind allerdings nur vier als repräsentativ anerkannt (s.o. S.85). Einzelgewerkschaften müssen ihre Repräsentativität hingegen nicht überprüfen lassen. Nach dem Arbeitsgesetz reichen in Kroatien zehn volljährige geschäftsfähige Personen zur Gründung einer Gewerkschaft (Rebac 2010: 79). Rechtlich wird also die Zersplitterung zusätzlich gefördert. Es gibt keinerlei Garantie dafür, dass eine in Kroatien eingetragene Gewerkschaft jemals tatsächlich Tarifverträge abschließen wird – es sei denn, sie benennt in ihren Statuten von vornherein eine Organisation auf einer höheren Ebene, die gegebenenfalls statt ihrer den Vertrag abschließen kann. Fast die Hälfte der eingetragenen Mitglieder der Gewerkschaften (48%) ist dafür, Kriterien für den Nachweis der Repräsentativität bei der Eintragung festzulegen. Ivan Rebac vertritt die Ansicht, aufgrund der geschilderten Situation sei oft völlig unklar, wer bei Tarifverhandlungen eigentlich mit wem in wessen Namen verhandle. Oft schließe eine Gewerkschaft einen Vertrag nur im Interesse ihrer Mitglieder ab, er gelte aber für alle Beschäftigten eines bestimmten Bereiches. Diese Situation führe oft zu Zweifeln am Sinn der Gewerkschaftsmitgliedschaft. Das Fehlen klarer Regeln für die Legitimierung der Akteure, die über einen Tarifvertrag verhandeln, mache oft eine Schlichtung durch das Arbeitsministerium oder den Wirtschafts- und Sozialrat, das kroatische tripartistische Gremium, notwendig (ebd.: 78f.). Im Arbeitsgesetz wird festgelegt, dass in Fällen, wo mehrere Gewerkschaften in einem Betrieb oder einer Branche vertreten sind, ein Verhandlungsausschuss zu bilden ist. Gleichzeitig gibt es jedoch keinerlei Regeln für die Vertretung der einzelnen Gewerkschaften in diesem Ausschuss (ebd.: 80).

Die Existenz mehrerer Dachverbände hat nach der Einschätzung von Marko Grdešić nicht unbedingt zu einer nennenswerten Schwächung der Gewerkschaftsbewegung geführt: Der aus der alten jugoslawischen Struktur hervorgegangene SSSH blieb der größte Dachverband, und neu entstandene Verbände wie HUS übernahmen keinen größeren Teil seiner Mitgliedschaft. „These inter-union divisions never threatened the...Croatian trade union movement’s ability to organize important action, such as demonstrations, mostly because the leadership role of the old union was never questioned” (Grdešić 2006: 18). Eine Studie des SSSH von 2002 kommt

allerdings zu dem Schluss, die Beziehungen zwischen den Dachverbänden seien durch starke Rivalität gekennzeichnet, und dies behindere – durch fehlende Koordination zwischen den Gewerkschaften – den Prozess des sozialen Dialogs (SSSH 2002: 23ff.). Zurückgeführt wird diese Rivalität auf die schrumpfende potentielle Mitgliederbasis (durch Privatisierung, Entlassungen etc.), die umso mehr zwischen den Verbänden umkämpft ist. Als Methoden der Rivalität werden aufgeführt (ebd.: 26f.):

- *Gewerkschaftsdumping*: Manche Verbände werben durch niedrigere Mitgliedsbeiträge um Mitglieder. Insbesondere dem NHS wird vorgeworfen, Einzelgewerkschaften dadurch anzuziehen, dass nur ein kleiner Teil der Einnahmen an den Dachverband abgeführt werden muss (s. dazu auch Bagić 2010: 154).
- *Gewerkschaftsdemagogie*: Weit verbreitet ist die Praxis, den größten Teil der Einnahmen auf lokaler Ebene zu lassen, wo die Mittel beispielsweise dazu verwendet werden, Lebensmittel für die Mitglieder zu kaufen; so wird sozialer Frieden erkaufte, statt Mittel für die eigentlichen Aufgaben von Gewerkschaften zur Verfügung zu haben.
- *“Wilderei”*: Entweder entscheiden Gewerkschaftsfunktionäre, zu einem anderen Dachverband zu wechseln, oder die Mitglieder entscheiden dies – teilweise wegen unmittelbarer sozialer Vergünstigungen (s.o. unter *Gewerkschaftsdemagogie*).

Außerdem nennt Grdešić selbst verschiedene Aktionen, wo die Dachverbände und sogar verschiedene Mitgliedsgewerkschaften des SSSH getrennt auftraten (s.o. S.78ff.). Von den Dachverbänden betont insbesondere der SSSH Konflikte mit anderen Dachverbänden, konkret in der Frage des Mindestlohngesetzes:

„Die anderen Dachverbände haben sich besonders oft um die Idee ‘gegen den SSSH sein’ gruppiert und homogenisiert“ (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2).

Der MHS vertritt die Ansicht, es sei im Rahmen der Transformation nicht möglich gewesen, zu einer gemeinsamen Strategie zu kommen (Eigenes Interview mit der NSZVO, A3). HUS beantwortet die Frage nach dem Verhältnis zwischen den Dachverbänden eher ausweichend: „...Sie wissen, dass in Kroatien fünf gewerkschaftliche Dachverbände existieren. Mit einigen haben wir eine bessere, mit einigen eine etwas weniger gute Zusammenarbeit“ (Eigenes Interview mit HUS, E3).

Der NHS betont, bei wichtigen Kampagnen, etwa zum Arbeitsgesetz, finde er gewöhnlich einen gemeinsamen Standpunkt mit den anderen Dachverbänden. Es gebe zwar Konkurrenz um die Gewinnung neuer Mitglieder, die sich jedoch eher auf der Ebene der Einzelgewerkschaften abspiele (Eigenes Interview mit dem NHS, E1). Damit ist er jedoch der einzige Dachverband, der das Verhältnis unter den Dachverbänden insgesamt positiv bewertet.

Als Quellen von Zersplitterung und Streitigkeiten zwischen den Dachverbänden werden genannt (SSSH 2002: 27f.):

- *Aufteilung des Gewerkschaftsvermögens:* Den größten Teil des Vermögens des alten jugoslawischen Verbandes hat der SSSH als Rechtsnachfolger übernommen. Er lehnt eine Aufteilung unter alle Dachverbände nicht ab, es gibt aber Streit um die Kriterien der Aufteilung.
- *Persönliche Ambitionen von Gewerkschaftsführern:* Führungspositionen in Gewerkschaftsverbänden zu übernehmen ist angesichts der Situation auf dem kroatischen Arbeitsmarkt (s. dazu Kapitel 7) sehr attraktiv geworden. Das persönliche Streben nach Führungspositionen ist eine der Triebfedern für die Gründung neuer Dachverbände.
- *Spaltung zwischen öffentlichem Dienst und Industrie:* Insbesondere gibt es hier Konflikte zwischen dem MHS, einem Dachverband, der fast ausschließlich Mitglieder im öffentlichen Dienst hat, und Dachverbänden mit mehr Mitgliedern in der Industrie, wie die MHS-Gewerkschaft NSZVO im Interview betont: „Von Zeit zu Zeit hatten wir diesen Fall. Zu Beginn der Krise 2009 klagten uns einige verantwortungslose Gewerkschaftsführer, die viele Probleme in der Industrie hatten, einer privilegierten Position in der Gesellschaft an. Aber seitdem gab es viele Gespräche, und ein gewisser Einfluss der internationalen Gewerkschaftsverbände änderte die Situation. Und jetzt gab zum Beispiel der SSSH vor sieben Tagen ein Kommuniqué heraus und erklärte seine Unterstützung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, weil die Regierung und das Großkapital versuchen, die Arbeiter zu spalten. Das war ein sehr wichtiger Schritt“ (Eigenes Interview mit der NSZVO, A3). Insbesondere in der Frage der Subventionen an die kroatischen Werften, die sich noch im Staatsbesitz befinden, gab es Konflikte, weil der MHS ihre Kürzung zugunsten von Bildungsausgaben fordert. Mittlerweile hätten sich die Industriegewerkschaften jedoch auf die Position von Matica zubewegt (ebd.).

In Kapitel 5 dieser Arbeit (s. S.91) wird angeführt, dass auch in den letzten Jahren, unter der gegenwärtigen SDP-geführten Regierung, ein Versuch zur Überwindung der Zersplitterung gescheitert ist, nämlich das Projekt, SSSH und HUS zu vereinigen. Anlass war der Streit, wie auf Kürzungspläne der Regierung im öffentlichen Dienst zu reagieren sei. Dies spricht dafür, dass die eher pessimistischen Interpretationen des Verhältnisses zwischen den Dachverbänden nach wie vor zutreffen.

Was die Einheit innerhalb der Dachverbände angeht, gibt es Unterschiede zwischen den verschiedenen Verbänden. Alle Verbände sind eher lose Konföderationen – die Mitgliedsgewerkschaften behalten einen hohen Grad an Autonomie. Die innergewerkschaftliche Demokratie ist beim MHS am stärksten – die Mitgliedsgewerkschaften haben ein Stimmrecht, das ihrer Mitgliederzahl zwar entspricht, dieser jedoch nicht voll proportional ist, so dass größere Gewerkschaften nicht zu sehr dominieren und die Notwendigkeit besteht, Ansichten einander anzunähern. Der Entscheidungsprozess wird auf diese Weise verlangsamt, aber die Qualität von Entscheidungen verbessert, während die Konflikte zwischen den Einzelgewerkschaften und die Probleme im Entscheidungsprozess in anderen Verbänden größer sind (SSSH 2002: 20f.).

6.2.2 Bündnispartner der Gewerkschaften

Mitbestimmungsorgane der Beschäftigten: Das Recht der Beschäftigten, an den Entscheidungsprozessen im Betrieb, in dem sie arbeiten, teilzunehmen, hat in Kroatien Verfassungsrang – es wird durch Artikel 56 der Verfassung gewährt (Hrvatski Sabor 2014); in Artikel 163 des Arbeitsgesetzes wird außerdem das Recht festgeschrieben, Arbeitnehmervertreter in die Aufsichtsräte zu wählen. In die Aufsichtsräte kann lediglich ein Beschäftigtenvertreter gewählt werden. Er wird vom Betriebsrat vorgeschlagen, wo es einen gibt, ansonsten von der Belegschaft selbst (Hrvatski Sabor 2013: 41). Ausgenommen vom Recht, Betriebsräte zu wählen, sind Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten und die öffentliche Verwaltung. Betriebsräte haben ein Mandat von drei Jahren (zu den Regelungen im Detail: Hrvatski Sabor 2013: 35ff.). Bis zu 75 Beschäftigte wählen dabei ein Betriebsratsmitglied, 75 bis 250 drei und so weiter. Durch ein Übereinkommen mit dem Unternehmen kann die Zahl der Betriebsratsmitglieder erhöht werden. Wenn das Unternehmen aus mehreren Betrieben besteht, kann für jeden Einzelbetrieb ein Betriebsrat gewählt werden.

Im Arbeitsgesetz werden als Aufgaben der Betriebsräte zum einen die Vertretung der Interessen der Arbeiter durch Konsultation, Mitbestimmung und Verhandlung, zum anderen die

Überwachung der Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und anderen Verpflichtungen durch das Unternehmen sowie die Überwachung der Erfüllung von Verpflichtungen, die die Sozialversicherung betreffen, genannt. Mitbestimmungspflichtig ist die Entlassung von Beschäftigten in bestimmten Fällen (etwa wenn es um ein Betriebsratsmitglied oder eine über 60jährige Person geht) sowie das Sammeln und Weitergeben von Informationen über Beschäftigte. Konsultationspflichtig sind alle Fragen, die die Arbeitsbedingungen betreffen, etwa die Einführung neuer Technologien oder die Regelung der Arbeitszeit. Über solche Fragen sowie über die ökonomische Situation des Unternehmens und seine geschäftlichen Pläne muss der Betriebsrat alle drei Monate informiert werden. Das Unternehmen muss die nötige Ausstattung für die Arbeit des Betriebsrats zur Verfügung stellen und darf ein Betriebsratsmitglied weder benachteiligen noch bevorzugen. Jedes Betriebsratsmitglied hat das Recht auf sechs bezahlte Stunden pro Woche für Betriebsratsarbeit. Der Betriebsrat kann Experten hinzuziehen, die das Unternehmen bezahlen muss. Er ist verpflichtet, regelmäßig die Arbeiterinnen und Arbeiter zu informieren und ihre Vorschläge und Initiativen zu akzeptieren.

Bis 2002 (1996 fanden die ersten Betriebsratswahlen statt) wurden Betriebsräte in etwa 1300 Unternehmen gegründet. Zu Beginn war die Institution Betriebsrat bei den Gewerkschaften umstritten – manche sahen sie als Hilfe bei der Vertretung von Arbeiterinteressen, andere als potentielle Konkurrenz. Die Betriebsräte werden vom größten Dachverband SSSH dominiert – etwa 87% der Sitze wurden durch ihre Listen besetzt. Der SSSH sieht die Betriebsräte nicht als Konkurrenz, sondern als Bündnispartner und schätzt die Erfahrungen mit dieser Einrichtung als sehr positiv ein. Eine Studie von 2004 kommt allerdings zu dem Ergebnis, im Sinne von Mitbestimmung der Beschäftigten hätten die Betriebsräte bisher keine nennenswerten Ergebnisse gebracht, was an fehlender Kooperationswilligkeit des Managements liege (Račić et al. 2005: 56). Im Interview kritisiert der SSSH die gesetzliche Möglichkeit, außer Gewerkschaftslisten auch Listen der Beschäftigten aufzustellen:

„So ist es möglich, dass 10% der Beschäftigten ihre eigene Liste aufstellen können, und da gibt es immer die Möglichkeit der Manipulation von Seiten des Arbeitgebers“ (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2).

Die Interessenvertretung der Beschäftigten wird bei funktionierender Kommunikation zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten als erfolgreicher empfunden. In einigen Unternehmen gibt es Versuche von Seiten des Arbeitgebers, Betriebsräte mit Zugeständnissen auf seine Seite zu ziehen (ebd.). HUS beurteilt die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten im allge-

meinen als gut; es gebe allerdings Ausnahmefälle, wo Betriebsratsmitglieder, die über Gewerkschaftslisten gewählt wurden, ihre Gewerkschaftsbindung aufgeben oder gar mit dem Arbeitgeber zusammenarbeiten würden. Dieses positive Verhältnis habe sich allerdings erst im Laufe der Zeit herausgebildet:

„Am Anfang hatten wir in Kroatien Widerstand der Gewerkschaften gegenüber den Betriebsräten, weil sie aufgrund von negativen Beispielen dachten, dass sie die Kraft der Gewerkschaften schwächen würden...aber wir haben diesen Standpunkt im Laufe der Zeit geändert und neu definiert“ (Eigenes Interview mit HUS, E3).

Auch der NHS betont:

„Aber im Prinzip würde ich sagen, dass es diese Zusammenarbeit gibt und dass sie im größten Teil der Fälle gut ist und dass sie sich gegenseitig unterstützen.“ (Eigenes Interview mit dem NHS, E1).

Allerdings verweist Dragan Bagić (Bagić 2010: 199) auch auf Fälle, wo neugegründete Unternehmen (etwa Niederlassungen ausländischer Firmen) die Gründung von Betriebsräten angestoßen haben, um gewerkschaftliche Organisation zu verhindern; das hat zur Folge, dass die Beschäftigten nicht die Möglichkeit zu Tarifverhandlungen etwa über Löhne und Arbeitszeit haben, weil dies ein gewerkschaftliches Monopol ist.

Beziehungen zu Parteien: In Kapitel 5 wird ausgeführt, dass SSSH und HUS häufig als SDP- bzw. HDZ-nah bezeichnet worden sind, dies jedoch selbst zurückweisen und bei keinem Dachverband ein ausgeprägtes parteipolitisches Profil erkennbar ist (s. S.90 und .93).

Seit der Entstehung des kroatischen Staates gab es allerdings Bemühungen um die Gründung einer Arbeiterpartei. Zuletzt bot der damalige URSH-Vorsitzende Boris Kunst 2005 eine Vereinigung der Gewerkschaften unter dem Dach von URSH und davon ausgehend die Bildung einer gemeinsamen Partei an. Der SSSH lehnte dies allerdings ab. 2010 gründete der frühere SSSH-Vorsitzende Dragutin Lesar dann die *Hrvatski Laburisti (Kroatische Arbeiter)*, die seit 2011 mit sechs Abgeordneten im Parlament vertreten sind, davon drei Gewerkschafter. Der SSSH schätzt die Zusammenarbeit mit dieser Partei bisher als gut ein – die Partei sei ernsthaft an der Meinung der Gewerkschaften interessiert. Man müsse allerdings abwarten, ob sich diese noch junge Partei auf Dauer im Parlament halten könne (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). Auch HUS benennt diese Partei als Bündnispartner (Eigenes Interview mit HUS, E3). Der NHS erwähnt die Zusammenarbeit mit einigen kleineren Oppositionsparteien im

Rahmen einer Kampagne gegen Änderungen des Arbeitsgesetzbuches 2010 (Eigenes Interview mit dem NHS, E1).

Auf eine ausgeprägte Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit bestimmten politischen Parteien gibt es also bisher keine Hinweise, im Fall der *Hrvatski Laburisti* muss die weitere Entwicklung noch abgewartet werden.

NGOs: Der SSSH schätzt seine Zusammenarbeit mit der NGO-Szene als gut ein und bezeichnet sich als einzigen Dachverband, der häufig gemeinsame Kampagnen mit NGOs durchführt (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). Genannt werden die Frauensektion, die mit dem *Frauen Netzwerk Kroatiens*²⁶ und dem *Netzwerk der jungen Menschen Kroatiens*²⁷ zusammenarbeiten, und die Jugendsektion, die ebenfalls mit dem Netzwerk der jungen Menschen kooperiert, etwa in der Frage prekärer Arbeitsverhältnisse für junge Menschen ohne Lohnzahlung (s. S.136f.), zu der auf einer gemeinsamen Sitzung mit dem Vorsitzenden des Netzwerks gemeinsame Aktionen vorbereitet wurden. Allerdings stockt die Arbeit der Jugendsektion von Zeit zu Zeit wegen Nachwuchssorgen; es gibt nicht viele junge gewerkschaftliche Vertrauensleute, und junge Leute bekommen nur schwer freie Zeit für gewerkschaftliche Aktivitäten. Gemeinsame Kampagnen gibt es außerdem mit den Organisationen *Odraž*²⁸ (*Abbild*) und *SMART*²⁹ sowie zwei Forschungsinstituten, die sich mit ökonomischen Fragen beschäftigen: dem *Institut za razvoj i međunarodne odnose* (*Institut für Entwicklung und internationale Beziehungen*)³⁰ und dem *Ekonomski Institut* (*Ökonomisches Institut*) der Universität Zagreb.³¹ Vor den letzten Wahlen 2011 arbeiteten SSSH und NGOs zusammen einen Katalog von 112 Fragen an die Parteien aus. Aber auch HUS benennt vor allem NGOs als außergewerkschaftliche Bündnispartner (Eigenes Interview mit HUS, E3). Ebenso nennt der NHS das Netzwerk der jungen Menschen und Frauenorganisationen als Bündnispartner, außerdem die kroatische *Caritas* bei der Kampagne für den arbeitsfreien Sonntag, Organisationen von Bauern und den *Arbeitslosenverband* (Eigenes Interview mit dem NHS, E1).

Insgesamt wird die Zusammenarbeit der Dachverbände mit NGOs also als gut beurteilt.

Kirche: Der SSSH hat keine formale Zusammenarbeit mit der Katholischen Kirche, lediglich die bei ihm organisierte Handelsgewerkschaft hat in einer Kampagne für einen arbeitsfreien

²⁶Dachorganisation feministischer Organisationen in Kroatien (Women's Network Croatia 2006).

²⁷Dachorganisation von Jugend-NGOs (MMH o.J.).

²⁸ NGO, die sich für nachhaltige Entwicklung engagiert (Odraž o.J.).

²⁹Organisation, die NGOs trainiert (SMART o.J.).

³⁰Ein Institut zur Erforschung internationaler Beziehungen (IRMO 2014).

³¹EIZ (o.J.)

Sonntag mit ihr zusammengearbeitet (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). Laut HUS gibt es zwar eine allgemeine Unterstützung von Kirchenseite im Rahmen der katholischen Soziallehre, die die Würde der arbeitenden Menschen betone, jedoch keine Zusammenarbeit im Rahmen von konkreten Aktionen (Eigenes Interview mit HUS, E3). Der NHS, dessen Vorsitzender Sever selbst gläubiger Katholik ist, kritisiert, die Kirche müsse auf Grundlage ihrer Soziallehre eigentlich mehr praktische Unterstützung leisten, habe dies außer in der Frage des arbeitsfreien Sonntags bisher nicht getan (Eigenes Interview mit dem NHS, E1).

Insgesamt gibt es also nur wenig Kooperation mit der katholischen Kirche.

Das Verhältnis zu den Medien: Es wird von Gewerkschaftsseite beklagt, dass die großen Medien alle privatisiert sind. Der SSSH merkt an, dass es zuletzt noch *Vjesnik (Kurier)* als Zeitung in öffentlichem Eigentum gab und als solche vom SSSH verteidigt wurde, aber der Marktkonkurrenz nicht standhalten konnte. Die privatisierten Medien könnten schon deshalb kein positives Verhältnis zu den Gewerkschaften haben, weil sie sich als Arbeitgeber selbst im Konflikt mit ihnen befänden. Als Beispiel wird ein Arbeitskampf bei der Tageszeitung *Večernji List (Abendblatt)* genannt, bei dem es darum ging, dass sich die Festangestellten teilweise in einer schlechteren Position befanden als externe Mitarbeiter. Insbesondere wird kritisiert, dass in der Medienberichterstattung die Spaltung zwischen privatem und öffentlichem Sektor vertieft werde:

„Das Verhalten der Medien konnte man am besten während der Verhandlungen mit dem öffentlichen Sektor über die Abänderung der Tarifverträge sehen...sechs Monate wurde über die Medien das Terrain vorbereitet. Die Regierung hat ständig Streitigkeiten zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor gefördert und angeregt. Zum Unterschied vom privaten Sektor gibt es im öffentlichen Sektor eine Reihe von 'Privilegien und Vorrechten' - ...beispielsweise das Recht auf Weihnachtsgeld, das Recht auf eine Jubiläumszuwendung, die Erstattung von Fahrtkosten – diese Rechte wurden als Privilegien und Vorrechte bezeichnet.“ (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2).

HUS kritisiert vor allem die Angriffe der Medien auf angeblich zu hohe Gehälter von Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionären (Eigenes Interview mit HUS, E3).

Insgesamt werden die Medien also als eher gewerkschaftsfeindlich geschildert.

Internationale Kontakte: Mehr oder weniger pflegen alle repräsentativen Dachverbände die internationale Kooperation (Kreuzkamp et al. 2007: 19f.). Der SSSH wurde 1998 Mitglied

mit Beobachterstatus und 2004 Vollmitglied beim *ETUC* (*European Trade Union Confederation*). Seit 1996 ist er bereits Mitglied im *ITUC* (*International Trade Union Confederation*). Er hat als einziger Dachverband eine eigene Abteilung für internationale Zusammenarbeit (ebd.: 10). Der SSSH schätzt insbesondere die Mitgliedschaft im ETUC als nützlich ein, um das System der industriellen Beziehungen in der EU zu verstehen und um in der Ausbildung der eigenen Beschäftigten bezogen auf die Teilnahme am Beitrittsprozess Kroatiens zur EU unterstützt zu werden. Der SSSH ist andererseits auch in der Lage, die aus der Mitgliedschaft entstehenden Pflichten zu erfüllen (Beitragszahlung, Teilnahme an Aktivitäten etc.). Der NHS hat sich für die Mitgliedschaft bei ETUC und ICFTU beworben. Die anderen Verbände nehmen an internationalen Aktivitäten vermittelt über ihre Mitgliedsgegewerkschaften teil, die teilweise internationalen Verbänden ihrer jeweiligen Branche angehören. Die Mehrheit der Gewerkschaftsverbände ist, was personelle und finanzielle Ressourcen angeht, zur Teilnahme an internationalen Aktivitäten in der Lage; diejenigen Verbände ohne Experten für die internationale Zusammenarbeit argumentieren, hierfür würden ihnen die finanziellen Mittel fehlen (ebd.: 19).

6.3 Fazit

Pauschal lässt sich die Frage nach der hohen oder niedrigen Organisationsmacht der kroatischen Gewerkschaften nicht beantworten. Der Organisationsgrad von etwa 40% ist für Osteuropa hoch ausgeprägt. Es zeigen sich auch keine nennenswerten Spaltungslinien in dieser Frage etwa nach Geschlecht, Beruf oder Region. Ebenso wird die Ausstattung mit personellen oder finanziellen Ressourcen als zufriedenstellend betrachtet, zumindest um den gegenwärtigen Stand an Aktivitäten zu halten. Es gibt als hilfreich eingeschätzte internationale Kontakte und eine Zusammenarbeit mit Betriebsräten ohne gravierende Konflikte sowie eine als positiv eingeschätzte Kooperation mit NGOs. Eine ausgeprägte Bindung an bestimmte Parteien, die die Möglichkeiten der Gewerkschaften zu einer unabhängigen Politik einschränken würde, gibt es nicht bzw. hat sich nicht auf Dauer etabliert; ebenso wenig gibt es eine Abhängigkeit von finanziellen Zuwendungen des Staates.

Das Problem liegt also nicht in einer absolut zu niedrigen Organisationsmacht, sondern in erster Linie in ihrer Konzentration auf den öffentlichen Sektor, auf Großbetriebe, auf unbefristet Beschäftigte sowie auf ältere Beschäftigte. Weil der Privatsektor im Transformationsland Kroatien wächst (so stehen etwa Teile der staatlichen Industrie wie die Düngemittelfab-

rik Petrokemija³² zur Privatisierung an, und Neugründungen finden gewöhnlich im Privatsektor statt), befristete Beschäftigungsverhältnisse sich ausbreiten und durch die Konzentration auf ältere Beschäftigte der Nachwuchs fehlt, ist dies eine zu schwache Basis dafür, gesellschaftlich eine wichtige Rolle spielen zu können. Hinzu kommt, dass im öffentlichen Sektor vielfach Lohnerhöhungen aus politischen Erwägungen gewährt werden; den Gewerkschaften wird durch die Konzentration in diesem Bereich so eine eher klientelistische Orientierung nahegelegt, und sie sind der Notwendigkeit entbunden, gesellschaftliche Kräfteverhältnisse zu ändern bzw. glaubwürdige ökonomische Alternativmodelle zu entwickeln, die sowohl effizienter als auch verteilungsgerechter wären als das bestehende.

Zum anderen setzt sich ein relativ hoher Organisationsgrad nicht in einen entsprechenden Aktivitätsgrad der Mitgliedschaft um. Vielmehr setzen die Gewerkschaften vorwiegend auf den Aufbau des hauptamtlichen Apparates und reagieren damit auf eine gesellschaftlich weitverbreitete Passivität, reproduzieren sie so aber gleichzeitig. Weil Posten im hauptamtlichen Apparat angesichts der Situation auf dem kroatischen Arbeitsmarkt attraktiv sind, wird auch die starke Zersplitterung der Gewerkschaftslandschaft weiter gefördert bzw. aufrechterhalten. Sowohl die Zersplitterung als auch die Konzentration im öffentlichen Sektor tragen außerdem zur Unzufriedenheit von organisierten wie nichtorganisierten Arbeitern mit den Gewerkschaften bei – und damit zum fehlenden Eintrittswillen vor allem im Privatsektor auf der einen, geringem Engagement der Mitgliedschaft auf der anderen Seite.

Die Konzentration auf bestimmte Beschäftigtengruppen und die starke Zersplitterung der Gewerkschaften sind Hinweise darauf, dass die Gewerkschaften in ihrem gegenwärtigen Zustand nicht zu einem gegenhegemonialen Projekt beitragen können; sie sind nicht in der Lage, Interessen zu bündeln.

³²S. dazu Jutarnji List, 15.1.2014.

7. Die Marktmacht der kroatischen Gewerkschaften

7.1 Erwerbslosigkeit in Kroatien

7.1.1 Ausmaß der Erwerbslosigkeit

Allgemein wird von einer niedrigen Erwerbstätigenrate, hoher Erwerbslosigkeit und großen Problemen mit Langzeiterwerbslosigkeit und struktureller Erwerbslosigkeit auf dem kroatischen Arbeitsmarkt ausgegangen (MMH 2010: 3). Das Erwerbspotential umfasste im Mai 2014 1.670.330 Personen; davon standen 1.342.822 in einem Beschäftigungsverhältnis. Die Erwerbslosenrate betrug 19,6%. Ende Juni 2014 waren 304.925 Erwerbslose registriert; das waren 22.583 weniger als im Vormonat und 13.185 weniger als im Juni 2013. Im Vergleich zum Vormonat sank die Erwerbslosigkeit um 6,9% und verglichen mit dem Juni 2013 um 4,1% (HZZ 2014: 6). Werte aus Umfragen sind jedoch oft niedriger als Werte aus amtlichen Statistiken: So betrug die durchschnittliche Erwerbslosenrate 2013 laut der Umfrage über Arbeitskraft, die das staatliche Statistikamt durchführt, nur 17,2% (Limun, 27.3.2014),³³ während der offizielle Wert bei 20,3% lag (Limun, 23.1.2014). Dies liegt an der Größe des informellen Sektors (Obadić 2008: 95). Eurostat-Daten von 2006 zeigten, dass die Arbeitslosenrate in Kroatien über dem Durchschnitt der EU 27 liegt; dies galt auch bei Zugrundelegung der niedrigeren Werte aus Umfragen (ebd.: 94f.). Im September 2013 lag das mittlerweile der EU beigetretene Land innerhalb der EU mit 17,2% Erwerbslosigkeit auf dem dritten Platz nach Spanien und Griechenland (Dnevnik, 31.10.2013).

Aktuell gibt es also zwar eine leichte Erholung, aber insgesamt hat sich die Situation seit dem Beginn der Weltwirtschaftskrise deutlich verschlechtert (Matković et al. 2010: 3ff.). Normalerweise wächst das Ausmaß der Beschäftigung in Kroatien von Februar bis Juli und sinkt von August bis Januar. In der ersten Jahreshälfte 2009 war das Beschäftigungswachstum erheblich schwächer als im Vorjahr, nachdem 2008 in jedem Monat die Zahl der Beschäftigten seit vielen Jahren die höchste war. Und der Fall der Beschäftigung von August bis Oktober war erheblich stärker als im Vorjahr. Im Dezember 2009 war die Zahl der Beschäftigten um 61 766 Personen oder 4,1% niedriger als ein Jahr zuvor – jeder 25. Arbeitsplatz war im Laufe des Jahres verschwunden. Dies sind die offiziellen Zahlen aus amtlichen Statistiken – Umfragergebnisse ergeben ein ähnliches Bild: Danach ist die Beschäftigung im Jahresvergleich bis zum dritten Quartal 2009 um 2,7 Prozentpunkte gesunken. Besonders betroffen waren die Bran-

³³Für 2014 liegen hier noch keine Ergebnisse vor.

chen Tourismus und Gaststätten, verarbeitendes Gewerbe und Bauwesen; der Privatsektor (insbesondere kleine Unternehmen) war stärker betroffen als der öffentliche.

Der Anteil der Langzeiterwerbslosen an der gesamten Erwerbslosigkeit blieb kontinuierlich hoch und erreichte 2002 61% (Umfragewert); in den Folgejahren sank die Erwerbslosigkeit insgesamt, der Anteil der Langzeiterwerbslosigkeit blieb jedoch ungefähr gleich. Mit Krisenbeginn 2008 stieg die Erwerbslosigkeit insgesamt, und der Anteil der Langzeiterwerbslosen sank zunächst; ab Ende 2009 stieg er jedoch wieder und befand sich 2011 bei 64% (Matković 2011: 2f.). 2013 lag der Anteil wieder deutlich niedriger – bei 45%. Der Anteil der Langzeiterwerbslosen am gesamten Beschäftigungspotential betrug 2012 10,3%, von Juli bis September 2013 16,5% (European Commission 2014: 1).

7.1.2 Aktive und passive Beschäftigungspolitik

Aktive Beschäftigungspolitik: Die erste Welle von Maßnahmen zur aktiven Beschäftigungsförderung gab es in Kroatien zwischen 1993 und 1996 (zum Folgenden: Matković 2008: 187ff.). Im Wesentlichen handelte es sich um Maßnahmen zur Weiterbildung von Erwerbslosen und Personen mit bedrohten Arbeitsplätzen sowie um die Subventionierung der Beschäftigung von höher Qualifizierten ohne Arbeitserfahrung, Soldatinnen und Soldaten des Unabhängigkeitskrieges, Kriegsopfern und Angehörigen von Gruppen mit besonders geringer Beschäftigungsfähigkeit. Es wurde schnell deutlich, dass es sich um eine pauschale, nicht zielführende Subventionierung handelte, und aufgrund der prekären Haushaltslage gab es 1997 keine aktive Beschäftigungspolitik. 1998 wurde dann ein neues Regierungsprogramm zur Beschäftigungsförderung ausgearbeitet, das erstens Subventionen zur Beschäftigungsförderung enthielt, wobei die Subventionen für Kriegsveteraninnen und -veteranen die umfangreichsten waren, zweitens Bildungsmaßnahmen, die allerdings mit zunehmender Dauer des Programms vernachlässigt wurden, drittens ein neues Programm öffentlicher Beschäftigungsmaßnahmen für schwer Vermittelbare in Zusammenarbeit mit den Kommunalverwaltungen und viertens die Vergabe von Krediten an Erwerbslose als Sprungbrett in die Selbständigkeit. Diese Maßnahmen wurden im Laufe des Jahres 2000 erneut wegen fehlender finanzieller Mittel eingestellt. Außer den Krediten für Selbständige wurden alle Programme im dritten Quartal des Jahres 2001 kurzfristig wieder aufgelegt. Ein weiteres, sehr ehrgeiziges Programm zur aktiven Beschäftigungsförderung begann im März 2002. Es wurde vom *Kroatischen Amt für Beschäftigung (Hrvatski Zavod za Zapošljavanje – HZZ)* finanziert und kontrolliert. Inhaltlich ging es um Subventionen zur Beschäftigungsförderung, wobei die Voraus-

setzungen so allgemein formuliert waren, dass fast jede erwerbslose Person sie in Anspruch nehmen konnte. Dieses Programm lief im September 2005 aus. Im Einklang mit den Richtlinien der EU wurde Ende 2004 der *Nationale Aktionsplan für Beschäftigung* für die Jahre 2005-2008 beschlossen und 2006 der erste *Jahresplan zur Beschäftigungsförderung*. Besonderes Gewicht wurde in diesem Zeitraum auf Maßnahmen zugunsten von Langzeiterwerbslosen gelegt. Der Jahresplan enthielt außerdem erstmals Unterstützungsmaßnahmen für Behinderte, und der Aktionsplan zur Integration von Roma legte besonderes Gewicht auf Beschäftigungsförderung.

Matković (Matković 2008: 190ff.) kritisiert folgende Punkte an den bis 2008 durchgeführten Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung:

- ihre *Diskontinuität*, eine auch in den EU-Ländern typische Erscheinung
- den geringen Anteil der Erwerbslosen, der sie in Anspruch nehmen konnte (in den meisten Jahren nur 2-8%, 2004 allerdings bereits 17,2% der registrierten Erwerbslosen)
- den geringen Umfang der Ausgaben: In den Jahren, in denen die Programme beschlossen wurden, zwischen 0,02% und 0,07% des BIP, in den Jahren zwischen den Unterbrechungen 0,09% bis 0,17% - ein geringer Anteil im europäischen Vergleich
- die Bevorzugung von Subventionen gegenüber Qualifikationsmaßnahmen, was den Unternehmen einen Anreiz bietet, Arbeitskräfte zu entlassen und durch subventionierte zu ersetzen
- ihre fehlende Konzentration auf besonders bedürftige Gruppen (insbesondere das Programm der Jahre 2002-2005), was zum Teil dazu geführt hat, dass Unternehmen sich sowieso geplante Neueinstellungen subventionieren ließen
- bis 2005 das fast vollständige Fehlen einer Evaluation der Programme.

Insgesamt ist also von einer eher geringen Effektivität der aktiven Beschäftigungspolitik mindestens bis 2008 auszugehen.

Es folgten für die Jahre 2009-2010 sowie 2011-2012 zwei weitere Nationale Aktionspläne für Beschäftigung (MMH 2010: 3), und zwar auf der Basis eines 2008 von der kroatischen Regierung und der EU-Kommission unterzeichneten Dokuments mit dem Titel *Gemeinsames Memorandum über die Prioritäten der Beschäftigungspolitik der Republik Kroatien* (ebd.: 17). Der Aktionsplan für 2009/10 benannte folgende Prioritäten der kroatischen Beschäftigungspolitik (Republika Hrvatska 2009: 8ff.).

- die Erhöhung der Beschäftigungsrate junger Frauen, insbesondere mit geringer Qualifikation
- die Erhöhung der Beschäftigungsrate älterer Menschen
- die Erhöhung der Beschäftigungsrate junger Menschen
- die Lösung des Problems der Langzeiterwerbslosigkeit
- die Abstimmung zwischen Qualifikationen und Bedürfnissen des Arbeitsmarktes
- die Verbesserung der Anpassungsfähigkeit zwischen Arbeitern und Unternehmen
- die systematische Einbindung der „Sozialpartner“ in die Durchführung des Plans
- den Ausbau der Verwaltungskapazitäten zur Durchführung und Überwachung des Plans.

Diese Prioritäten wurden im Plan für 2011/12 (Republika Hrvatska 2011) bei Änderungen im Detail beibehalten. Ende 2012 beschloss die kroatische Regierung die Verlängerung dieses Plans bis zum 1. Juli 2013. Für 2013 wurden Maßnahmen zugunsten von jungen Menschen, Langzeiterwerbslosen, Behinderten, erwerbslosen Roma, Arbeitgebern in Schwierigkeiten, älteren Personen und „besonderen Gruppen“ angekündigt (Krapinsko-zagorska županija 2013). Mitte 2013 wurde eine weitere Verlängerung der Beschäftigungsförderung bis zum 31.12.2013 beschlossen (HZZ 2013b). Nach Angaben des Kroatischen Amtes für Beschäftigung wurden im Laufe des Jahres 2013 53.656 Personen mit Mitteln im Rahmen dieser Maßnahmen unterstützt (HZZ 2014b). Im März 2014 wurden jedoch alle Maßnahmen zur aktiven Beschäftigungsförderung bis auf weiteres eingestellt, weil die Mittel im Staatshaushalt für diese Maßnahmen von 511 Millionen auf 334 Millionen Kuna gekürzt wurden. Die Fortsetzung der Maßnahmen hängt davon ab, wann Kroatien neue Mittel von der EU zur Beschäftigungsförderung bei jungen Menschen erhält (Index, 26.3.2014). Für junge Menschen und andere benachteiligte Gruppen wurden jedoch bereits im April wieder Mittel freigegeben (HZZ 2014c).

Eine systematische Auswertung des Erfolges dieser Pläne liegt noch nicht vor. Angesichts der weiterhin hohen Erwerbslosenrate (s.o. S.117f.) ist jedoch von einem eher geringen Erfolg auszugehen. Und Anfang dieses Jahres ist deutlich geworden, dass sie nach wie vor schnell Opfer von Kürzungsmaßnahmen werden können.

Passive Beschäftigungspolitik: Für Erwerbslose gibt es in Kroatien die sogenannte *novčana naknada* (ungefähr: geldlicher Ersatz), eine aus Versicherungsbeiträgen finanzierte und insofern mit dem deutschen Arbeitslosengeld I vergleichbare Leistung (zum Folgenden: Matković

2008: 198ff.). Anspruch haben nur Erwerbslose, die in den vorhergehenden zwei Jahren mindestens neun Monate vollzeitbeschäftigt waren, was im europäischen Vergleich keine besonders strenge Regelung darstellt. Es handelt sich dabei nicht zuletzt um eine Erleichterung für Personen mit wechselnden befristeten Beschäftigungsverhältnissen, die bis 2002 12 Monate während der vorhergehenden 18 Monate beschäftigt sein mussten, um diese Leistung zu erhalten. Wie in der Mehrheit der europäischen Länder besteht kein Anspruch auf diese Leistung, wenn der oder die Beschäftigte selbst gekündigt oder seine oder ihre Kündigung verschuldet hat oder das Beschäftigungsverhältnis per Vereinbarung endet. Der Leistungsempfang ist zeitlich begrenzt; die Dauer des Empfangs ist an die Dauer der vorhergehenden Erwerbstätigkeit gekoppelt. Bis 1996 betrug sie zwischen drei und 30 Monaten; vier Jahre Erwerbstätigkeit führten zu einem Anspruch von einem vollen Jahr. 1996 wurde die Höchstdauer auf 65 Wochen reduziert, womit Kroatien im europäischen Mittelfeld liegt.³⁴ Zur Höchstdauer ist man erst bei einer Erwerbstätigkeit von mindestens 20 Jahren berechtigt. Der oder die Erwerbslose verliert seinen oder ihren Anspruch, wenn er oder sie angebotene Arbeit ablehnt, schwarz arbeitet, mit Jobs Einnahmen über dem höchsten Niveau der Versicherungsleistung erzielt oder nicht mit dem HZZ zusammenarbeitet.

Während in Jugoslawien der Anteil der Erwerbslosen mit Anspruch auf diese Versicherungsleistung sehr gering war, weil die meisten Erwerbslosen solche waren, die nach ihrer Ausbildung keine Stelle fanden, stieg er bis 2007 auf 22,5% aller Erwerbslosen an. Gründe waren die Erholung des Arbeitsmarktes (was zu weniger Personen führte, die nach der Ausbildung ohne Job blieben, und zu einem höheren Anteil derjenigen Erwerbslosen, die entlassen wurden), die Reduzierung der Möglichkeiten zur Frühverrentung und 2002 die Verbesserung der Ansprüche von zuvor befristet Beschäftigten (s.o.). Der Anteil ist jedoch nach wie vor relativ klein, was durch den hohen Anteil der Langzeiterwerbslosen mit bereits aufgebrauchtem Anspruch sowie den ebenfalls hohen Anteil der Jugendlichen ohne Arbeitserfahrung zu erklären ist. In absoluten Zahlen gab es im Juni 2014 49.225 Empfänger dieser Leistung; das waren 16,1% aller Erwerbslosen. Im Vergleich zum Vorjahr waren das 11.710 Personen oder 19,2% weniger (HZZ 2014: 7).

Nominal entsprach der Umfang dieser Leistung 2008 noch dem vollen Durchschnittslohn der vorhergehenden drei Monate (Matković 2008: 198ff.). Bis 1996 betrug der Anspruch nur 50% des Durchschnitts, bis 2002 60%. Nominal lag Kroatien damit an der Spitze aller europäi-

³⁴Zur Höchstdauer ist man erst bei einer Erwerbstätigkeit von mindestens 25 Jahren berechtigt (HZZ 2013).

schen Länder. Gleichzeitig werden aber gesetzlich der Höchst- und der Mindestbetrag festgelegt. Der Höchstbetrag wird seit 1996 vom Arbeitsministerium festgelegt und betrug 2007 1200 Kuna. Dies waren real nur 24% des Durchschnittslohns – 1997 betrug der Höchstbetrag noch 43% des Durchschnittslohns. Das war geringer als in den meisten west- und nordeuropäischen Ländern, aber großzügiger als in der Mehrheit der Transformationsländer: Hier betrug der Wert 2002-2003 zwischen 7% (Estland) und 39% (Slowenien). Aktuell gelten folgende Regelungen: Die Leistung beträgt in den ersten 90 Tagen 70%, danach 35% des durchschnittlichen Nettolohns der letzten drei Monate. In den ersten 90 Tagen darf die Leistung 70%, danach 35% des kroatischen Durchschnittslohns nicht übersteigen. Die Leistung darf 50% des kroatischen Durchschnittslohns nicht unterschreiten (HZZ 2014d). Empfänger dieser Leistung erhielten im Juli 2014 durchschnittlich 1694,87 Kuna (HZZ 2014e).

Erwerbslose ohne Anspruch auf Versicherungsleistungen sind auf das System der *sozialen Fürsorge (socijalna skrb)* verwiesen (Matković 2008: 206). Ansprüche daraus sind an die Registrierung beim HZZ gekoppelt und werden bei Ablehnung einer angebotenen Arbeit gestrichen. Zwischen 2003 und 2007 stieg die Zahl der erwerbslosen Empfänger von sozialer Fürsorge von 46 000 auf 51 000. Zwischen 45,1% und 46,1% der Empfänger dieser Leistung waren arbeitslos, zwischen 17,3% und 17,9% der Erwerbslosen erhielten diese Leistung. Etwa 70% dieser Personen hatten nur einen Grundschulabschluss oder weniger, waren also unterdurchschnittlich qualifiziert. 2013 gab es insgesamt 110.794 Empfänger dieser Leistung (DZS 2013). 2012 gab es 44.911 erwerbslose Empfänger dieser Leistung, 1954 mehr als 2011, nachdem die Zahl in den Vorjahren gesunken war. 55,8% der erwerbslosen Empfänger befanden sich in der produktivsten Altersgruppe der 30-55jährigen. Erneut hatten 65,7% höchstens die Grundschule abgeschlossen (Novi List, 2.8.2013).

Der Höchstbetrag dieser Leistung beträgt seit Beginn des Jahres 2014 2900 Kuna (etwa 380 Euro) (Glas Slavonije, 3.10.2013).

Die passive Beschäftigungspolitik bietet Erwerbslosen in Kroatien insgesamt keinen umfangreichen Schutz, und es kann von einem erheblichen Druck zur Arbeitssuche ausgegangen werden. Bei der *novčana naknada* hat es im Laufe der Zeit außerdem Verschärfungen gegeben.

7.1.3 Kündigungsschutz

Kündigungsgründe: Nach Artikel 107 des kroatischen Arbeitsgesetzes (zum Folgenden: Hrvatski Sabor 2013: 27ff.) besteht in Kroatien für den Arbeitgeber die Möglichkeit der be-

triebsbedingten (nach der Arbeitsleistung eines oder einer Beschäftigten besteht kein Bedarf mehr), personenbedingten (der oder die Beschäftigte ist nicht mehr in der Lage, die Arbeitsleistung zu erbringen) oder verhaltensbedingten (der oder die Beschäftigte verletzt seine oder ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag) Kündigung. Beschäftigt er mehr als 20 Personen, ist er zur betriebs- oder personenbedingten Kündigung nur berechtigt, wenn er nicht in der Lage ist, dem oder der Beschäftigten einen anderen Arbeitsplatz anzubieten (auch durch Weiterbildung nicht). Nach einer betriebsbedingten Kündigung darf für die gleichen Arbeiten sechs Monate keine neue Person eingestellt werden, und nach Ablauf dieser Frist muss der Arbeitsplatz zuerst dem oder der entlassenen Beschäftigten angeboten werden, falls wieder Bedarf nach diesen Arbeiten entsteht. Bei einer besonders schweren Pflichtverletzung ist gegen Abfindung eine fristlose Kündigung innerhalb von fünfzehn Tagen, nachdem die Pflichtverletzung bekannt geworden ist, möglich (Artikel 108). Bei einer verhaltensbedingten Kündigung muss der oder die Beschäftigte in der Regel vorher abgemahnt worden sein, und er oder sie muss die Gelegenheit zur Verteidigung erhalten (Artikel 111). Vorübergehende Abwesenheit vom Arbeitsplatz wegen Krankheit oder Verletzung, die Teilnahme an Klagen gegen den Arbeitgeber oder die Mitteilung eines begründeten Korruptionsverdachtes gegen den Arbeitgeber an die zuständigen Behörden sind keine legalen Kündigungsgründe (Artikel 109). Ein befristeter Arbeitsvertrag kann vor seinem Auslaufen nur gekündigt werden, wenn diese Möglichkeit im Vertrag vorgesehen ist (Artikel 110). *Form der Kündigung und Kündigungsfrist:* Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen (Artikel 112). Die Kündigungsfrist beginnt mit dem Tag der Zustellung der Kündigung, wird allerdings beispielsweise durch Elternzeit, Schwangerschaft, Wehrdienst etc. unterbrochen (Artikel 113). Die Länge der Kündigungsfrist richtet sich nach der Länge der ununterbrochenen Beschäftigung und reicht von zwei Wochen bei einer Beschäftigung von unter einem Jahr bis zu drei Monaten bei einer Beschäftigung von über zwanzig Jahren. Hat jemand nicht nur über zwanzig Jahre ununterbrochen beim gleichen Arbeitgeber gearbeitet, sondern außerdem das 50. Lebensjahr vollendet, verlängert sich die Kündigungsfrist um zwei Wochen; hat er das 55. Lebensjahr vollendet, verlängert sie sich um einen Monat. Bei verhaltensbedingter Kündigung gilt die Hälfte der gesetzlichen Kündigungsfrist. Beendet der oder die Beschäftigte auf Forderung des Arbeitgebers seine oder ihre Tätigkeit vor dem Auslaufen der Frist, hat er oder sie Anspruch auf Entschädigung und alle Rechte, die er oder sie bei fristgemäßer Beendigung gehabt hätte. Während der laufenden Kündigungsfrist besteht ein Recht, mindestens vier Stunden wöchentlich der Arbeit fernzubleiben, um neue Arbeit zu suchen. Per Tarifvertrag kann eine Kündigungsfrist für den Be-

schäftigten oder die Beschäftigte vereinbart werden, die kürzer ist als die für den Arbeitgeber (Artikel 114).

Mitbestimmung des Betriebsrats und des Arbeitsamts: Über eine Kündigungsabsicht muss der Betriebsrat informiert werden, und der Arbeitgeber muss seine Meinung anhören (Artikel 118); dies gilt insbesondere bei betriebsbedingten Kündigungen von mindestens fünf Beschäftigten gleichzeitig (Artikel 120). Im letzteren Fall ist der Arbeitgeber, falls er nach Beratung an seiner Kündigungsabsicht festhält, zur Ausarbeitung eines Sozialplans verpflichtet; darin muss er etwa Stellung nehmen zu den Möglichkeiten, sie auf anderen Arbeitsplätzen zu beschäftigen etc. Außerdem muss er sich mit dem Arbeitsamt über Möglichkeiten der Integration dieser Beschäftigten in öffentliche Beschäftigungsmaßnahmen beraten (Artikel 121). Arbeitsamt und Betriebsrat haben ein Recht, den Sozialplan zu erhalten und dazu Stellung zu nehmen; innerhalb von dreißig Tagen, nachdem sie ihn erhalten haben, dürfen die geplanten Entlassungen nicht durchgeführt werden. Gibt es dafür soziale oder wirtschaftliche Gründe, kann das Arbeitsamt auch anordnen, dass die Entlassung bestimmter Beschäftigter bis zu drei Monate verschoben wird (Artikel 122).

Abfindungen: Wird eine mehr als zwei Jahre ununterbrochen beschäftigte Person entlassen, hat sie (mit Ausnahme von verhaltensbedingter Kündigung) Anspruch auf Abfindung zwischen einem halben durchschnittlichen Monatslohn pro vollendetem Arbeitsjahr und sechs durchschnittlichen Monatslöhnen insgesamt; vertraglich oder gesetzlich können allerdings auch höhere Abfindungen festgelegt werden (Artikel 119). Wird eine Kündigung für unrechtmäßig erklärt, ist aber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses dem oder der Beschäftigten nicht zumutbar, hat er oder sie Anspruch auf eine Abfindung zwischen drei und achtzehn durchschnittlichen Monatslöhnen je nach Alter, Dauer der Beschäftigung und Unterhaltsverpflichtungen (Artikel 117).

Sonstige Regelungen: Wird ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte ins Ausland entsendet, ist der Arbeitgeber beim Ende des Beschäftigungsverhältnisses im Ausland verpflichtet, für adäquate Beschäftigung in Kroatien zu sorgen. Die Zeit im Ausland wird bei der Bestimmung der Kündigungsfrist eingerechnet (Artikel 123). Bei Entlassung ausgehändigte Papiere über die Arbeiten, die der oder die Beschäftigte durchgeführt hat, dürfen nichts enthalten, was den Beschäftigten oder die Beschäftigte bei der Suche nach neuer Arbeit behindern würde (Artikel 124).

Der jetzige Stand dieser Regelungen ist im Wesentlichen aus Reformen des Arbeitsgesetzes im Juli 2003 hervorgegangen (zum Folgenden Bagić 2010: 251ff.). Die maximale Kündigungsfrist wurde von sechs auf drei Monate reduziert; für Beschäftigte mit geringerer Beschäftigungsdauer wurde sie ebenfalls reduziert, aber in geringerem Ausmaß. Auch die Obergrenze von sechs Monatslöhnen bei Abfindungen wurde erst im Zuge dieser Reformen eingeführt. Schließlich wurde die Grenze, ab der ein Betrieb dem Kündigungsschutz unterliegt, von zehn auf 20 Beschäftigte angehoben. Insbesondere die Reduzierung der Kündigungsfrist stieß auf die Kritik der Gewerkschaften. Kroatien gehörte vor den Reformen von 2003 insgesamt zu den OECD-Ländern mit dem strengsten Schutz für bestehende Arbeitsverhältnisse: Auf dem EPL-Index der OECD, der das Ausmaß der Schwierigkeit für Unternehmen misst, bestehende Arbeitsverhältnisse zu beenden, erreichte Kroatien bis zur Reform von 2003 einen Wert von 3,58 (OECD-Durchschnitt: 2,0). Nach der Reform fiel der Wert auf 2,8, womit Kroatien nach wie vor eines der stärker regulierten Transformationsländer ist. Zur Reduzierung des Werts trug die Lockerung des Kündigungsschutzes kaum bei: Bei der Länge der Kündigungsfrist liegt Kroatien nach den Änderungen im Durchschnitt der Transformationsländer, bei der Höhe der Abfindungen deutlich über dem Durchschnitt. Bei neuerlichen Diskussionen über Reformen des Arbeitsgesetzes 2009 wurde die Frage des Kündigungsschutzes nicht aufgeworfen. Kritisiert wird, dass Gewerkschaften eher bereit seien, der Flexibilisierung befristeter Beschäftigung zuzustimmen als der Flexibilisierung unbefristeter Beschäftigung, weil sie nur die Interessen ihrer Mitglieder im Blick hätten. Der strenge Kündigungsschutz verhindere aber Neueinstellungen (MMH 2010: 5).

7.2 Spaltungen auf dem Arbeitsmarkt

7.2.1 Atypische und prekäre Beschäftigung

Teilzeitarbeit: Artikel 43 des kroatischen Arbeitsgesetzes legt die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 40 Stunden fest. Wird eine geringere Arbeitszeit vereinbart, handelt es sich um *nepuno radno vrijeme* (wörtlich: *nicht volle Arbeitszeit*). Ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte kann Verträge über Teilzeitbeschäftigung mit mehreren Arbeitgebern gleichzeitig abschließen; in der Summe darf jedoch keine Arbeitszeit von über 40 Stunden entstehen. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Arbeitsbedingungen wie Vollzeitbeschäftigten im gleichen Unternehmen zu gewähren. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Wünsche von Vollzeitbeschäftigten auf Umwandlung in Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt auf ihre Realisierbarkeit hin zu prüfen (Hrvatski Sabor 2013: 13). Eine wöchentliche Mindestarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigten ist nicht festgelegt.

tigte ist gesetzlich nicht festgelegt. Zuber (Zuber 2006: 176) folgert, die Mindestarbeitszeit sei wahrscheinlich die kleinste Einheit der gesetzlichen Höchstarbeitszeit, also eine Stunde wöchentlich. Von der Teilzeitarbeit ist die *skraćeno radno vrijeme* (verkürzte Arbeitszeit) zu unterscheiden. Während Teilzeitarbeit vor allem vom Bedarf des Arbeitgebers ausgeht, dient verkürzte Arbeitszeit dem Schutz von Beschäftigten (ebd.: 174): Artikel 44 des Arbeitsgesetzes legt fest, dass die Arbeitszeit verkürzt werden kann, wenn durch die Art der Arbeit gesundheitliche Schäden des oder der Beschäftigten nicht anders zu verhindern sind. Auch für solche Beschäftigte gelten die gleichen Rechte wie für Vollzeitbeschäftigte (Hrvatski Sabor 2013: 13f.).

In Kroatien hat Teilzeitarbeit bisher keine große Bedeutung. 2010 hatte sie einen Anteil von 9,30% an der Gesamtbeschäftigung. Ihren höchsten Anteil hatte sie mit 9,70% 2005, ihren niedrigsten 2002 mit 7,80% (Indexmundi 2011). Hier handelt es sich allerdings um den Anteil aller Beschäftigten, die weniger als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Bedeutend niedriger ist vermutlich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach ILO-Definition³⁵: Hier liegen die aktuellsten Daten allerdings für 2005 vor. In diesem Jahr betrug der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 1,5%, der Anteil der Beschäftigten mit verkürzter Arbeitszeit (*skraćeno radno vrijeme* nach dem kroatischen Arbeitsgesetz) 0,3% (Franičević 2008: 29). Die große Differenz ist dadurch erklärbar, dass der Gesamtwert aller Beschäftigten mit kürzerer Arbeitszeit auch Handwerkerinnen und Handwerker, Freiberuflerinnen und Freiberufler und Landwirtinnen und Landwirte einschließt (Zuber 2005: 174). Teilzeitarbeit ist besonders im Schulwesen verbreitet, was mit dem verlangten Unterrichtspensum zu tun hat. In der Privatwirtschaft ist sie eine sehr seltene Erscheinung und wird gewöhnlich durch Werkverträge ersetzt, die teilweise illegal abgeschlossen werden (ebd.: 174f.). Als integralen Bestandteil ihrer Arbeitsorganisation betrachten Teilzeitarbeit nur einige ausländische Einzelhandelsketten (Franičević 2008: 29). Als Ursache für die geringe Bedeutung dieser Beschäftigungsform wird vermutet, dass einerseits den Arbeitgebern Teilzeitarbeit wegen ihrer Gleichstellung mit den Rechten von Vollzeitbeschäftigten zu teuer ist, andererseits Erwerbstätigen das Einkommen zu gering ist (Poslovni Dnevnik, 17.10.2010).

Befristete Beschäftigung: Befristete Beschäftigung ist nach dem kroatischen Arbeitsgesetz (Artikel 10) als Ausnahme zugelassen, wenn vor Vertragsabschluss objektive Gründe dafür genannt werden – die Erledigung bestimmter Arbeiten, das Einhalten eines Termins oder au-

³⁵Danach liegt Teilzeitarbeit vor, wenn die Arbeitszeit im Rahmen regulärer Lohnarbeit bedeutend unter der regulären Arbeitszeit liegt (OECD 2003).

ßerordentliche Ereignisse (zum Folgenden Hrvatski Sabor 2013: 4ff.). Wird der befristete Vertrag mit einer Dauer von über drei Jahren abgeschlossen, darf anschließend vom Arbeitgeber kein weiterer befristeter Vertrag mit demselben oder derselben Beschäftigten abgeschlossen werden. Liegt die Dauer unter drei Jahren, darf die Gesamtdauer aller ohne Unterbrechung hintereinander abgeschlossenen befristeten Verträge drei Jahre nicht überschreiten, wenn es dafür keinen objektiven Grund wie die Abwesenheit eines oder einer Beschäftigten gibt; der Zeitraum von drei Jahren gilt nur als unterbrochen, wenn die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses länger als zwei Monate dauert. Wenn die Tätigkeit des oder der Beschäftigten nach dem Auslaufen des Vertrages weitergeht oder der befristete Vertrag den gesetzlichen Bestimmungen widerspricht, gilt das Arbeitsverhältnis automatisch als unbefristet. Einem oder einer befristet Beschäftigten müssen nach Artikel 11 des Arbeitsgesetzbuches die gleichen Arbeitsbedingungen wie einem oder einer beim gleichen Arbeitgeber unbefristet Beschäftigten mit gleichen oder ähnlichen Tätigkeiten zugesichert werden. Gibt es bei diesem Arbeitgeber keine unbefristet Beschäftigten mit vergleichbarer Tätigkeit, gilt der Tarifvertrag für unbefristet Beschäftigte (Hrvatski Sabor 2013: 5). Es kann also festgehalten werden, dass trotz aller Tendenzen zur Lockerung befristete Beschäftigung in Kroatien nach wie vor relativ streng reguliert ist – so gibt es anders als in Deutschland bisher keinerlei Möglichkeiten einer Befristung ohne Sachgrund. Vor einem Paket von Änderungen des Arbeitsgesetzes, dass im Juli 2003 vom Parlament verabschiedet wurde, war befristete Beschäftigung sogar noch strenger reguliert. Die Lockerung der Vorschriften zu befristeter Beschäftigung leistete den größten Beitrag zum gesunkenen Wert, den Kroatien auf dem EPL-Index für die Strenge der Regulierung von Beschäftigung (s.o. S.125) erreichte (Račić et al. 2004: 50ff.). Dem Juristen Vladimir Gotovac gingen die Änderungen nicht weit genug: er bezeichnete sie als kosmetische Korrektur, weil es immer noch eine zeitliche Beschränkung gab (Gotovac 2003: 429f.).

Die Wirklichkeit des Arbeitsmarktes entspricht der Gesetzeslage jedoch nicht: „Die wirkliche Liberalisierung des Arbeitsmarktes in Kroatien begann lange vor der gesetzlichen...Ein Vergleich zwischen 1997 und 2002 enthüllt eine Zunahme bei befristeter und eine Abnahme bei unbefristeter Beschäftigung...Befristete Verträge wurden durchschnittlich kürzer, wobei der Anteil der Verträge mit einer Dauer von unter fünf Monaten besonders stark zunahm...Auf der Grundlage der Arbeitskraft-Umfrage von 2001 schätzte Rutkowski...den Anteil der befristeten Verträge an den neu geschaffenen Jobs auf 55%“ (ebd.: 51). Gegenwärtig ist der kroatische Arbeitsmarkt durch ein deutliches Wachstum befristeter Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet: 80% aller Neueinstellungen erfolgten 2010 befristet. Allerdings gibt es deutliche

Unterschiede nach Sektoren: Zahlen von 2004 und 2006 zeigten, dass vor allem Hotels, Restaurants, die Baubranche sowie der (Einzel-) Handel befristete Verträge abschließen. Aber auch im verarbeitenden Gewerbe und bei Transport und Kommunikation gab es in diesen zwei Jahren eine Zunahme – daraus kann gefolgert werden, dass auch das damals noch herrschende Wirtschaftswachstum mit einer Zunahme befristeter Beschäftigung einherging (Franičević 2008: 28). In der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Bildungswesen sind nach wie vor 80% aller Beschäftigungsverhältnisse unbefristet. Im Februar 2012 verkündete Finanzminister Slavko Linić, die Verträge der 20% bzw. 24 119 befristet Beschäftigten würden nicht verlängert (Forum, 10.2.2012). Der Gesamtanteil befristeter Verträge an allen Beschäftigungsverhältnissen betrug 2006 schon 12,9% - davon 11,1% Zeitverträge, 0,5% Kurzzeitverträge und 1,3% Saisonarbeitsverträge (Franičević 2008: 27). All diese Entwicklungen wurden trotz der relativ strengen gesetzlichen Vorschriften durchgesetzt, was auf mangelnde Fähigkeiten der Gewerkschaften hinweist, bestehende Gesetze durchzusetzen. Dies könnte unter anderem mit ihrem geringen Organisationsgrad im Privatsektor zu tun haben (s.o. S.97f.). Von den Gewerkschaften werden seit längerem ein Missbrauch befristeter Verträge und eine Vielzahl von Gesetzesverstößen beklagt. Kritisiert wird, dass viele Menschen einen kurzen befristeten Vertrag nach dem anderen bekämen, in ständiger Unsicherheit lebten und etwa zu Krediten keinen Zugang hätten, ja teilweise nicht einmal einen Krankenversicherungsausweis besäßen, sondern sich immer neu bei der Krankenversicherung anmelden müssten. 2009 wurde im Rahmen der EU-Beitrittsverhandlungen erneut über Änderungen des Arbeitsgesetzes verhandelt. Dabei forderten die Gewerkschaften eine Spezifizierung der „objektiven Gründe“, die eine Befristung rechtfertigen, und interpretierten EU-Rechtsprechung in diesem Sinne. Regierung und Arbeitgeber folgten ihnen jedoch darin nicht. Mit Protesten zu Jahresbeginn konnten die Gewerkschaften die Verabschiedung der Gesetzesänderungen zwar bis zum Dezember 2009 verzögern, jedoch wurden ihre Vorschläge nicht berücksichtigt (Bagić 2010: 258f.).

Leiharbeit: Nach Artikel 24 des Arbeitsgesetzes sind in Kroatien *Agenturen für vorübergehende Beschäftigung* zugelassen; sie werden definiert als Arbeitgeber, die Beschäftigte einem anderen Arbeitgeber vorübergehend überlassen (Hrvatski Sabor 2013: 8ff.). In bestimmten Fällen ist die Einstellung von Leiharbeitern in Kroatien nach Artikel 25 verboten; so dürfen etwa keine Leiharbeiter eingestellt werden, um streikende Arbeiterinnen und Arbeiter zu ersetzen oder wenn der Entleiher in den letzten sechs Monaten vor Entleiher betriebsbedingte Kündigungen von Beschäftigten, die die gleichen Tätigkeiten wie die Leiharbeiterinnen und

Leiharbeiter ausführen, vorgenommen hat oder es sich um besonders gesundheitsgefährdende Tätigkeiten handelt. Die Verleihung an den gleichen Arbeitgeber für die gleichen Tätigkeiten ist auf ein Jahr beschränkt; als Unterbrechung dieser Frist gilt nur eine Unterbrechung der Beschäftigung von über einem Monat (Artikel 28).³⁶ Der Vertrag zwischen dem oder der Beschäftigten und der Agentur darf Löhne und andere Arbeitsbedingungen nicht unterschreiten, die der oder die Beschäftigte durch einen Vertrag mit dem Entleiher erreichen könnte bzw. nicht zu ungünstigeren Bedingungen führen (Artikel 26). Auch im Falle der Leiharbeit kann also gefolgert werden, dass sie relativ streng reguliert ist. So gibt es in Deutschland mittlerweile keinerlei zeitliche Beschränkung der Verleihung mehr, und der gesetzliche Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern kann durch einen Tarifvertrag umgangen werden (Bundesministerium der Justiz o.J.).

Die Gründung von Leiharbeitsfirmen wurde als Teil der Reform des Arbeitsgesetzes 2003 zugelassen (Čujko 2004: 39). Die Gewerkschaften hatten dagegen keine Einwände (Bagić 2010: 255). Zum Umfang dieser Beschäftigungsform in Kroatien gibt es keine übereinstimmenden Angaben: Laut einem Artikel in der Zeitung *Vjesnik* waren 2006 erst zwölf Leihfirmen registriert, bei denen etwa 4000 Beschäftigte unter Vertrag standen; Ende 2010 seien es bereits 30 mit etwa 15 000 Beschäftigten gewesen. Im Zuge der Krise seit 2008 habe diese Form der Beschäftigung zugenommen. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter würden vorwiegend für Verwaltungs-, Verkaufs- und Übersetzungstätigkeiten eingesetzt sowie für Vertretungen; außerdem würden Praktikantinnen und Praktikanten über diese Agenturen vermittelt. (Knežević 2010). Auch im öffentlichen Sektor werden Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beschäftigt, etwa die 80 Anfang 2012 eingestellten Fahrkartenkontrolleure bei der Zagreber Verkehrsgesellschaft *ZET* (*Zagrebački Tramvaj – Zagreber Straßenbahn*) (Dalje, 3.1.2012). Franičević schrieb 2008 hingegen, im Frühling 2006 habe es 15 Agenturen gegeben, 2008 20; in der zweiten Jahreshälfte 2006 seien 1,2% der Beschäftigten bei Leihfirmen unter Vertrag gewesen bzw. 2000 Beschäftigte im Jahr 2006 insgesamt. Fünf Marktführer teilten sich knapp 80% des Marktes: Auf *Dekra* entfielen ca. 30%, auf *Adecco* und *Agencija za povremeni posao* je 15%, 10% auf *Agencija rada* und 9% auf *Trenkwalder* (Franičević 2008: 30). Laut Ivana Dumbović, Beraterin bei der Leihfirma *Smart Flex*, ist das Interesse kroatischer Arbeitgeber an dieser Beschäftigungsform geringer als in westlichen Ländern; Kroatien sei ein junger Markt, wo die Arbeitgeber noch nicht voll über alle Vorteile dieser Beschäftigungsform aufgeklärt seien (Knežević 2010). Ein Manager der Leihfirma *Dekra* sagte 2006, Leiharbeit wür-

³⁶Allerdings ist zur Zeit geplant, die mögliche Dauer auf drei Jahre zu verlängern, s.o. S.84.

de vorwiegend von großen ausländischen Firmen genutzt, die in anderen Ländern schon Erfahrung mit ihr gesammelt hätten (Franičević 2008: 30).

Schnell gab es nach der Zulassung von Leiharbeitsfirmen Kritik an ihren Aktivitäten: Der Gewerkschaftsverband SSSH behauptete 2006, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter würden unter Bruch des Arbeitsgesetzes für alle möglichen Tätigkeiten und nicht nur für Saison- und Hilfsarbeiten eingesetzt; sie erhielten auch geringere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen als Festangestellte (Suvremena, 9.11.2006). Das Verbot, Beschäftigte länger als ein Jahr zu verleihen, wird außerdem oft dadurch umgangen, dass die Beschäftigten nach einem Jahr einen Vertrag mit einer anderen Agentur unterschreiben, die jedoch den gleichen Sitz hat (Radočaj 2011). Franičević berichtet, einige Manager von Leiharbeitsfirmen hätten ihm in Interviews Missbräuche bestätigt: Manche Firmen bezahlen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter niedriger als gesetzlich vorgeschrieben; insbesondere kleine, nur im lokalen Rahmen aktive Agenturen verweigerten die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder würden die Kündigungsfristen nicht einhalten. Dies wird von großen, international tätigen Agenturen als unfairer Wettbewerb kritisiert (Franičević 2008: 31). Kritisiert wird von den Leihfirmen außerdem die Konkurrenz universitärer Vermittlungsagenturen für studentische Arbeit – für solche Jobs sind Steuern und Abgaben erheblich niedriger als für Leiharbeit. Teilweise werden Studierende illegal für Arbeiten eingesetzt, die keine zusätzlichen Arbeiten sind. Geldstrafen für Firmen gibt es deswegen nur selten. Außerdem müssten Leiharbeitsfirmen, um zu einer Ausweitung dieser Beschäftigungsform zu kommen, auch das Recht erhalten, Beschäftigte ins Ausland zu vermitteln. Hier gibt es allerdings eine Grauzone: Private Agenturen vermitteln teilweise ins Ausland und lassen sich im Land registrieren, in das vermittelt wird, statt in Kroatien, oder sie schließen einen Vertrag mit einem Subunternehmer (ebd.: 30f.).

Anfang 2014 wies die Gewerkschaft *Novi Sindikat (Neue Gewerkschaft)* erneut auf Fälle hin, in denen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter geringere Rechte als Festangestellte haben, etwa bei den kommunalen Dienstleistungen der Stadt Zagreb (Danas, 28.2.2014).

Krešimir Sever, Vorsitzender des Gewerkschaftsverbandes NHS, sagt, dass sein Verband keinerlei Berührung mit Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern habe und es eine besondere Schwierigkeit darstelle, sie gewerkschaftlich zu organisieren (Knežević 2010).

Scheinselbständigkeit: Matković weist darauf hin, dass selbständige Beschäftigung während der Systemtransformation in Kroatien als Reaktion auf den Verlust von Arbeitsplätzen im früheren gesellschaftlichen Sektor deutlich zugenommen hat: Zwischen 1990 und 1995 sei sie

für ein Drittel des Beschäftigungswachstums im Privatsektor verantwortlich gewesen. Häufig handle es sich aber um Beschäftigung mit allen Merkmalen eines Arbeitsverhältnisses, aber ohne die rechtliche Form eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses. Zahlen vermag er jedoch nicht anzugeben (Matković 2009: 144f.). Diese *kvazizaposlenost* (*Quasibeschäftigung*) gebe es in der Form des Werkvertrages sowie in der grauen Ökonomie. Es handle sich meist um sehr junge und sehr alte Beschäftigte mit geringer Bildung bzw. wenig Arbeitserfahrung und oft mit vorhergehender Erwerbslosigkeit. Diese Beschäftigungsformen gibt es vor allem bei einfachen Tätigkeiten im extraktiven Sektor, im Bauwesen oder bei persönlichen Dienstleistungen. Sie arbeiten gewöhnlich nur wenige Stunden für geringen Lohn und ohne Beschäftigungssicherheit und Sozialversicherung (ebd.: 156f.). Statistisch erfasst werden diese Scheinselbständigen in der Kategorie der *Selbständigen ohne registriertes Unternehmen*; sie haben den geringsten Anteil an allen Selbständigen. Ihr Anteil stieg zwischen 1998 und 2005 leicht von 2,0 auf 2,7% (Franičević 2008: 32).

Schwarzarbeit: Neben diesen legalen Formen atypischer und prekärer Beschäftigung gibt es Hinweise auf die Existenz einer umfangreichen „grauen Ökonomie“ in Kroatien, wo unregistrierte Arbeit ohne Vertrag und einklagbare Rechte stattfindet. Mirando Mrsić, der kroatische Minister für Arbeit und Rentenversicherung, verkündete im März 2014, Kroatien habe in den letzten zehn Jahren über 40 Milliarden Kuna an Sozialbeiträgen durch Schwarzarbeit verloren. In Kroatien würden ca. 30% aller Arbeiten in der grauen Ökonomie stattfinden. Der Staat werde dagegen sowohl präventiv (in Form einer Kampagne) als auch repressiv und kurativ (in Form von Gesetzen, die dafür sorgen würden, dass Schwarzarbeit sich nicht auszahle) vorgehen. Er lobte die Arbeit der staatlichen Arbeitsinspektion und erklärte, diese Arbeit sei durch die größeren Befugnisse der Inspektorinnen und Inspektoren etwa zur Wegnahme von Dokumenten oder zur Videoüberwachung effizienter geworden (Danas, 14.3.2014). 2014 wurden bei Inspektionen bereits 59 Fälle ungemeldeter Beschäftigung aufgedeckt, vorwiegend im Gaststätten- und im Baugewerbe (Ivanov 2014).

7.2.2 Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt

Geschlecht: Langfristig ist es in Kroatien zu einer *Feminisierung des Arbeitsmarktes*, einem immer größeren Anteil von Frauen an der Gesamtheit der Arbeitskräfte gekommen (Kerovec 2003: 1³⁷). Zwischen 1953 und 1991 stieg er von 25% auf 43%. Zu Beginn der Transformati-

³⁷Im Literaturverzeichnis wird angegeben, dass dieser Text auf den Seiten 263-282 der *Revija za socijalnu politiku* (*Rundschau für Sozialpolitik*) erschienen sei; er steht jedoch nicht mit dieser Nummerierung online, so dass auch nicht nach ihr zitiert werden kann.

on im unabhängigen Kroatien setzte sich dieser Trend fort, weil von Arbeitsplatzverlusten vorwiegend männerdominierte Industriezweige betroffen waren, während Frauen eher im öffentlichen Dienst arbeiteten, wo die Arbeitsplatzsicherheit größer war (Matković 2008: 481f.). 2001 begann der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten jedoch wieder zu sinken, was darauf hindeutet, dass der beginnende ökonomische Aufschwung bei Frauen später zu Neueinstellungen führte als bei Männern (Kerovec 2003: 4). Im Juni 2014 betrug der weibliche Anteil an den Beschäftigten 46,8%, der der Männer 53,2% (HZZ 2014: 6). Nach wie vor ist die Erwerbsbeteiligung der Männer deutlich höher: Zwischen 1996 und 2006 waren zwischen 67,8% und 70,5% der Männer erwerbstätig, aber lediglich zwischen 54,6% und 57,9% der Frauen. Es gab einen Unterschied zwischen 11,5 und 14,3 Prozentpunkten. Dies ist ein kleinerer Unterschied als in den meisten westeuropäischen Ländern, aber ein größerer als in der Mehrheit der osteuropäischen Transformationsländer. Außerdem ist zu beobachten, dass in Krisenzeiten die Erwerbsbeteiligung von Frauen stärker zurückgeht als die von Männern (Matković 2008: 481f.). Die Frauensektion des SSSH geht sogar von einer Aktivitätsrate der Frauen von nur 40% aus (Eigenes Interview mit der Frauensektion des SSSH, B1). Junge Frauen werden überwiegend mit befristeten Verträgen eingestellt; dies folgt allerdings dem generellen Trend bei Neueinstellungen in Kroatien. Bei der Teilzeitarbeit, die in Kroatien generell keine große Bedeutung hat, dominieren Frauen klar – 67,4% aller Teilzeitbeschäftigten sind weiblich (Milidrag-Šmid 2005: 7).

Frauen arbeiten außerdem vorwiegend auf schlechter bezahlten und schlechter qualifizierten Arbeitsplätzen mit geringeren Aufstiegsmöglichkeiten (ebd.: 7f.). Hauptsächlich arbeiten Frauen in Branchen mit unterdurchschnittlichen Löhnen, nämlich Textilindustrie, Einzelhandel und Kundendienste. Außerdem sind sie eher auf den niedrigeren Rängen der betrieblichen Hierarchie und in der informellen Wirtschaft zu finden. Beispielsweise sind 78,5% der Lehrkräfte in Grundschulen weiblich, aber nur 39% der Schulleiterinnen und Schulleiter und 56% der Krankenhausärztinnen und -ärzte, aber lediglich 28% der Krankenhausdirektorinnen und -direktoren. In der Bekleidungsindustrie, die einen Frauenanteil von 70% hat, liegt der Durchschnittslohn beispielsweise um 43% unter dem nationalen Durchschnitt. Bei der Zahl der Beschäftigten in der ungeschützten Schattenwirtschaft dominieren Handel und Gesundheitswesen, also ebenfalls Branchen mit mehrheitlich weiblichen Arbeitskräften. Rechte wie etwa die Lohnzahlung sind hier nicht einklagbar, weil Schwarzarbeit für beide Seiten strafbar ist. Frauen sind auf Positionen mit hohen Entscheidungsbefugnissen klar in der Minderheit: 6% der Managerinnen und Manager und 30% der Unternehmerinnen und Unternehmer sind weiblich.

Was Karrieremöglichkeiten von Frauen angeht, zeigt sich, dass auch in denjenigen Bereichen, wo der Staat unmittelbaren Einfluss hat, Frauen in Positionen mit höheren Entscheidungsbeugnissen unterrepräsentiert sind: So arbeiten an einem normalen Haftgericht im Durchschnitt 74% Frauen, an einem höheren Haftgericht hingegen nur 62%. Eine Untersuchung der feministischen Organisation CESI von 2006 in 126 Zagreber Firmen ergab, dass 77,5% der Direktorinnen und Direktoren männlich sind (CESI 2007: 21).

Zur Geschlechterverteilung nach Branchen gibt es die aktuellsten Zahlen für 2012. Hier wird deutlich, dass sich nichts Wesentliches geändert hat: Weiblich dominierte Branchen sind nach wie vor beispielsweise der Einzelhandel (53,6% Frauen) und das Hotel- und Gaststättengewerbe (55,8% Frauen) (DZS 2014: 36).

Deutlich ist auch, dass Frauen vor Beginn der Krise 2008 stärker als Männer von Erwerbslosigkeit betroffen waren: 2005 waren 58% der Erwerbslosen Frauen und 42% Männer. Gleichzeitig gibt es zwischen erwerbslosen Frauen und Männern keine großen Unterschiede im Bildungsniveau. 2006 stieg der Anteil der Frauen an den Erwerbslosen auf 60%, obwohl nach wie vor die Erwerbslosenrate von Männern höher war – 8,9% vs. 3,2% bei Frauen. Von den erwerbslosen Männern waren 53,8% länger als ein Jahr erwerbslos, von den erwerbslosen Frauen 58,2% (Galić et al. 2007: 20). 2012 hatte sich das Verhältnis jedoch zuungunsten der Männer geändert: 55,5% der Erwerbslosen waren Männer und nur 44,5% Frauen (DZS 2014: 33). Dies ist vor allem mit der seit Krisenbeginn schwierigen Situation in der männlich dominierten Bauindustrie zu erklären (Eigenes Interview mit CESI, B2). Aktuell hat sich das Verhältnis wieder zuungunsten der Frauen verschoben: Im Mai 2014 betrug die Erwerbslosenrate bei Männern 17,7%, bei Frauen 21,6%. Im Juni 2014 waren 53,1% der registrierten Erwerbslosen oder 161.985 Personen weiblich (HZZ 2014: 6).

Das Lohnsystem war in Jugoslawien nach Geschlechtern sehr egalitär; dies änderte sich im Rahmen der Transformation allerdings (Nestić 2007: 7). Obwohl es keine öffentlich zugänglichen Daten zu den Lohnunterschieden nach Geschlecht gibt, kann indirekt geschlossen werden, dass die Feminisierung einer Branche oft mit Lohnsenkungen einhergeht (Milidrag-Šmid 2005: 8ff.). So beträgt der Frauenanteil im Einzelhandel 64%, und der Lohn ist im Durchschnitt um 83% niedriger als im Großhandel, wo der Frauenanteil unter den Beschäftigten lediglich 43% beträgt. Insgesamt wird nach Milidrag-Šmid geschätzt, dass Frauenlöhne im Durchschnitt 10% niedriger als Männerlöhne sind. Eine vom kroatischen Amt für Menschenrechte finanzierte Untersuchung der NGO *TOD (Tranzicija ka demokraciji – Übergang zur*

Demokratie) ergab 2003 sogar eine Differenz von 13%; diese Untersuchung bezog sich allerdings nur auf 30 Firmen und öffentliche Einrichtungen in der Hauptstadt Zagreb.

Das ökonomische Institut der Universität Zagreb befasste sich 2007 mit der Frage, wie die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zu erklären seien (Nestić 2007). Es kam zu dem Ergebnis, dass erwerbstätige Frauen höher qualifiziert seien als erwerbstätige Männer, für ihre Bildungsanstrengungen jedoch geringere Belohnungen erhielten. Nestić kommt bei Berücksichtigung der Unterschiede nach Bildung, Erfahrung und arbeitsplatzbezogenen Faktoren auf eine Lohndifferenz von 15% zwischen den Geschlechtern im Rahmen seiner eigenen Berechnungen (ebd.: 7). Die Gesamtdifferenz nach den Ergebnissen der halbjährlichen Untersuchung des kroatischen Statistikamtes zu Arbeitskräften in Kroatien ist zwischen 1998 und 2005 leicht gesunken – von 14% auf 12,5%. Sie ist im Privatsektor deutlich höher als im öffentlichen Sektor, und die Differenz zwischen den Sektoren stieg zwischen 1998 und 2005 an. 2005 betrug die Lohndifferenz im Privatsektor 18,6%, im öffentlichen Sektor lediglich 6,6% (ebd.: 15). Wird der Bildungsstand der Beschäftigten konstant gehalten, wird die Lohndifferenz größer, und zwar über die gesamte Verteilung hinweg – Nestić hat die Lohnverteilung in vier Quantile nach Lohnniveau eingeteilt (ebd.: 19). Diese Erscheinung ist sowohl 1998 als auch 2005 zu beobachten. Im gleichen Zeitraum verbesserten sich die Bildungsanstrengungen von Frauen – so absolvierten sie im Durchschnitt 12,11 Schuljahre, 1998 nur 11,84. In beiden Jahren lagen Frauen in diesem Punkt vor Männern, bei denen die Werte 11,51 (1998) und 11,65 (2005) betrugen. Außerdem holten die Frauen gegenüber den Männern an Arbeitserfahrung auf – sie hatten 1998 im Durchschnitt 9,47 Jahre Arbeitserfahrung aufzuweisen, 2005 10,51 Jahre; bei den Männern betrugen die Werte 10,41 (1998) und 11,29 (2005) Jahre. Der Zuwachs bei den Frauen war also höher (ebd.: 12). Die vermehrten Anstrengungen von Frauen schlugen sich jedoch nicht in einer Verringerung der Lohndifferenz nieder. Die Frauensektion des SSSH schätzt die reale Lohndifferenz sogar auf 20% bei Berücksichtigung der grauen Ökonomie (Eigenes Interview mit der Frauensektion des SSSH, B1).

Aktuelle Zahlen zeigen, dass Frauen Männer bei den Bildungserfolgen hinter sich gelassen haben, geringere Bildung also für die schwächere Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht verantwortlich ist (DZS 2014: 24ff.): Bei einem Durchschnittswert von 16,4% haben 2011 16,7% der Frauen, aber nur 16,0% der Männer einen Hochschulabschluss erworben – 1991 waren es noch 8,0% der Frauen und 11,1% der Männer bei einem Durchschnittswert von 9,5%. Im Schuljahr 2011/12 waren 62,9% der Abiturientinnen und Abiturienten weiblich.

Im Studienjahr 2012/13 waren 56,5% der neueingeschriebenen Studierenden weiblich – 1990/91 erst 51%, 1980/81 waren Männer mit 50,6% noch in der Mehrheit. 59,5% der Hochschulabsolventen waren 2012 weiblich – 1990 erst 53,7%, 1980 waren Männer mit 55,4% noch in der Mehrheit. 58,2% der Personen, die 2012 einen Mastertitel erwarben, und 54,6% der Personen, die 2012 einen Dokortitel erwarben, waren weiblich.

2007 kam eine Studie des Amtes für die Gleichberechtigung der Geschlechter der kroatischen Regierung zum Ergebnis, dass Diskriminierung gegenüber Frauen bei der Arbeitssuche weitverbreitet ist, wobei sowohl das Arbeitsgesetz als auch das Gesetz über die Gleichberechtigung der Geschlechter gebrochen werden (Galić/Nikodem 2007: 76ff.). So ist es verbreitet, geschlechtsspezifische Stellenanzeigen aufzugeben (48,4% der befragten Frauen waren schon mit solchen Anzeigen konfrontiert, ebd.: 76) oder beim Vorstellungsgespräch nach einer Schwangerschaft zu fragen (ebd.) etc.

Ein großes Problem für erwerbstätige Mütter ist die unzureichende Versorgung mit öffentlichen Kinderbetreuungsplätzen. „Heute werden wir mit der Zerstörung dieser Infrastruktur konfrontiert. Die großen urbanen Zentren haben zwar noch ein einigermaßen gut ausgebautes Netz vorschulischer Einrichtungen, aber ihre finanzielle Zugänglichkeit steht oft in Frage...Der Staat bietet uns statt Krippen und Kindergärten einen dreijährigen Mutterschafts- (nicht Elternschafts!) Urlaub für Mütter mit mehr als zwei Kindern. Aber die politisch Verantwortlichen berücksichtigen nicht die Tatsache, dass es nach dreijähriger Abwesenheit sehr schwierig ist, sich wieder in die Arbeitswelt zu integrieren...und dass Frauen dabei zielgerichtete öffentliche Unterstützung brauchen“ (Milidrag-Šmid 2005: 6). Die Frauensektion des SSSH kritisiert:

„Wer nur vier Stunden arbeitet, also Teilzeit, die Hälfte der regulären Arbeitszeit, kann beispielsweise keinen Kindergartenplatz für sein Kind bekommen. Es gibt sogar Gesetze dieser Art oder Regeln in bestimmten Kindergärten...Wir haben also eine sehr altmodische sozialistische Gesetzgebung, aber ohne die Entwicklung, die für den Sozialismus typisch war. Denn im Sozialismus waren große Aktionen typisch, um alle Kinder mit Kindergärten und solchen Dingen zu versorgen“ (Eigenes Interview mit der Frauensektion des SSSH, B1).

Alter: Die 2008 beginnende Wirtschaftskrise hat die 15- bis 30jährigen besonders hart getroffen: Nach offiziellen Angaben des Kroatischen Amtes für Beschäftigung ist zwischen 2008 und 2010 die Zahl der registrierten erwerbstätigen 15- bis 19jährigen um 45,8%, die Zahl der registrierten erwerbstätigen 20-24jährigen um 26,9% und die Zahl der registrierten erwerbstä-

tigen 25- bis 29jährigen um 11,2% gesunken (MMH 2012: 28). Die Erwerbslosenrate der 15- bis 24jährigen stieg in dieser Zeit ebenfalls deutlich: Während sie in der EU zwischen 2003 und 2010 zwischen 15,7% (2007) und 21,1% (2010) lag, erreichte hier Kroatien 2008 denjenigen Wert, der am nächsten am EU-Durchschnitt lag, nämlich 21,9%. 2009 stieg der Wert auf 25,1% und 2010 auf 32,6%. Im ersten Quartal 2011 hatte Kroatien im Vergleich mit den EU-Ländern mit 38% den zweithöchsten Wert nach Spanien und lag gleichauf mit Griechenland (ebd.: 27f.). Das mittlerweile der EU beigetretene Kroatien hatte im Mai 2014 eine Jugendarbeitslosigkeit von 48,7% und lag innerhalb der EU auf dem dritten Platz hinter Griechenland und Spanien (Eurostat 2014). 2005 betrug der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den Erwerbslosen in dieser Altersgruppe 40,9%, was bereits deutlich über dem EU-25-Durchschnitt von 29,8% lag (Franičević 2008: 20). Diese Altersgruppe arbeitete außerdem schon damals häufig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen: Bereits 2006 arbeiteten 59,2% der 15-19jährigen und 37,4% der 20-24jährigen mit befristeten Verträgen (ebd.: 28). Auch hier hat sich die Situation im Laufe der Zeit verschärft: Der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist zwischen 2007 und 2012 von 45,7% auf 55,3% gestiegen; der Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten dieser Altersgruppe ist zwischen 2007 und 2012 von 39,5% auf 47,4% gestiegen (Tomić 2013: 14).

Eine Antwort der amtierenden sozialdemokratischen Regierung auf die Beschäftigungsprobleme junger Menschen besteht darin, Qualifizierungsmaßnahmen für Junge ohne Arbeitserfahrung zu fördern, für die es eine Aufwandsentschädigung von lediglich 1600 Kuna (ca. 214 Euro) geben soll. Dies wurde mit dem am 11.5.2012 vom Parlament beschlossenen *Gesetz zur Beschäftigungsförderung* ermöglicht (Index, 11.5.2012). Bisher werden 950 Menschen auf diese Weise beschäftigt, und 3723 weitere Personen sind interessiert (HZZ 2014c).

Mit der Aufnahme in die EU am 1.7.2013 ist Kroatien verpflichtet, die *Garantie für Junge* umzusetzen, ein von der Europäischen Kommission ausgearbeitetes Maßnahmenpaket, das jungen Leuten bis 29 garantieren soll, innerhalb von vier Monaten nach Beginn der Erwerbslosigkeit entweder eine Stelle zu finden oder in einer Weiterbildungsmaßnahme zu landen. Das Netzwerk der Jungen Kroatiens kritisiert in einer ersten Stellungnahme zum Maßnahmenpaket der kroatischen Regierung, das der Umsetzung der Garantie für Junge dienen soll, es würden Maßnahmen für Gruppen mit besonderen Problemen (etwa junge Erwerbslose, die schon länger als sechs Monate gemeldet und daher nur noch schwer zu vermitteln sind) fehlen. Das Netzwerk und der Gewerkschaftsdachverband SSSH bemängelten außerdem die fehlende Einbindung der „Sozialpartner“ und der Organisationen junger Menschen; der SSSH

forderte außerdem, die Aufwandsentschädigung in Maßnahmen dieses Programms müsse dem kroatischen Mindestlohn entsprechen (Dnevnik, 2.7.2013). Im September 2013 wurde daraufhin eine Arbeitsgruppe des Ministeriums für Arbeit und Rente unter Einbeziehung der genannten Organisationen gebildet. Das Netzwerk äußerte sich zufrieden über die Zusammenarbeit, kritisierte allerdings, der kroatische Plan zur Umsetzung der Garantie für Junge habe bis Ende 2013 an die EU geschickt werden müssen und sei daher nicht ausreichend in der Arbeitsgruppe besprochen worden. In Zukunft sollten solche Arbeiten daher früher begonnen werden (MMH 2014).

In einer Umfrage des Netzwerks der Jungen Kroatiens von 2012 unter 15- bis 30jährigen zeigt sich, dass der Eindruck sehr verbreitet ist, Beschäftigung bekomme man in Kroatien vor allem über soziale Netzwerke und nicht in erster Linie durch Qualifikation. Als zweit- und drittwichtigster Grund für die hohe Jugendarbeitslosigkeit werden die fehlende Bereitschaft von Arbeitgebern, junge Leute ohne Arbeitserfahrung einzustellen, und ein Bildungssystem genannt, dass nicht die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen vermittelt (Novi List, 2.7.2012).

Jugendarbeitslosigkeit führt in Kroatien nicht notwendigerweise zu Armut, denn viele junge Erwerbslose leben noch bei ihren Eltern oder anderen Familienangehörigen. Dies trägt dazu bei, dass Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in Kroatien ein unterdurchschnittliches Armutsrisiko haben (UNDP 2006: 21). Starke familiäre und freundschaftliche Netzwerke tragen außerdem dazu bei, dass junge Erwerbslose in Kroatien nicht unbedingt sozial isoliert sind. Die Schuld für ihre Erwerbslosigkeit wird eher dem Staat als ihnen selbst zugeschrieben (Koller-Trbović et al. 2009: 100).

Diese Situation der jungen Generation auf dem Arbeitsmarkt ist für die Gewerkschaften insbesondere deswegen ein Problem, weil schnell der Eindruck zu erzeugen ist, Gewerkschaften seien eine bloße Lobby der „Arbeitsplatzbesitzer“ und interessierten sich nicht für die Chancen jüngerer Menschen, neu in Beschäftigung zu kommen. Das Netzwerk der Jungen Kroatiens hat beispielsweise in einem Dokument von 2010, das den Rahmen für seine Positionierung zu Reformen der Arbeitsgesetzgebung abgeben sollte, die Gewerkschaften dafür kritisiert, den bestehenden Kündigungsschutz zu verteidigen, was Arbeitgeber davon abhalte, junge Leute einzustellen: „Die Gewerkschaften verteidigen in erster Linie die Interessen ihrer Mitglieder, und das sind hauptsächlich dauerhaft Beschäftigte. In Kroatien existiert keine Gewerkschaft der Arbeitslosen, während die vorübergehend Beschäftigten nur eine geringe

Neigung aufweisen, sich in den Gewerkschaften der dauerhaft Beschäftigten zu organisieren, was halbwegs erklärt, warum die Gewerkschaften 2003 der Flexibilisierung der vorübergehenden Beschäftigung, aber nicht der Flexibilisierung der dauerhaften Beschäftigung zugestimmt haben. Gerade die Jungen finden sich in den Gruppen, deren Interessen nicht zum primären Interesse der Gewerkschaften gehören. Das sind zum einen die Erwerbslosen, zum anderen ist ihre erste Beschäftigung gewöhnlich befristet, und bessere und dauerhafte Beschäftigung finden sie nicht“ (MMH 2010: 5).

Auf der anderen Seite steigt auch der Anteil älterer Menschen an den Erwerbslosen; außerdem sind ihre Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz gering (Franičević 2008: 20). Der Anteil der über 40jährigen an den registrierten Erwerbslosen stieg zwischen 1996 und 2007 von 24,8% auf 50,1%, der Anteil der über 50jährigen von 7,4% auf 28%. Bei Entlassungen sind ältere Beschäftigte oftmals als Erste betroffen. Eine nicht-repräsentative Online-Umfrage der privaten Vermittlungsagentur *MojPosao (Meine Arbeit)* ergab 2006 Hinweise darauf, dass bei Einstellungen unter 40jährige bevorzugt werden: 56% der Befragten berichteten von Altersgrenzen in Stellenanzeigen, und 83% der über 40jährigen gingen davon aus, dass ihr Alter ihre Einstellung verhindert habe. 44% der über 40jährigen berichteten sogar davon, dass ihnen ihr Alter explizit als Grund für die Ablehnung genannt worden sei. Die oben unter Geschlecht erwähnte repräsentative Studie von Galić und Nikodem zeigt, dass die Altersdiskriminierung in Stellenanzeigen sogar häufiger ist als die Diskriminierung nach Geschlecht: 68,7% der Befragten berichteten von Anzeigen dieser Art (ebd.). Im Juni 2014 betrug der Anteil der über 40jährigen an den registrierten Erwerbslosen 49,3%, der Anteil der über 50jährigen 29% - also ähnliche Werte wie 2007 vor Beginn der Wirtschaftskrise (HZZ 2014: 4).

Ethnie: In einer Studie des kroatischen UNDP von 2006 wird deutlich, dass besonders die größte ethnische Minderheit in Kroatien, die Serbinnen und Serben, stärker von Armut bedroht ist als die kroatische Mehrheit. So leben etwa 47% dieser Gruppe in Haushalten mit niedrigem Einkommen, aber nur 20% der KroatInnen und etwa 29% der Angehörigen anderer Minderheiten (Šućur 2009: 121). Dies gilt für alle Altersgruppen und Haushaltstypen (ebd.: 122f.). Dieses Ergebnis deckt sich mit Berichten über die Situation der serbischen Minderheit auf dem kroatischen Arbeitsmarkt. Es gibt hier zwar bisher keine Untersuchung der Gesamtsituation, aber einiges ist bekannt über die Lage in den *Gebieten unter besonderer staatlicher Fürsorge*, also den von 1991 bis 1995 besetzten Gebieten. Serbische Rückkehrer in diese Gebiete haben geringe Jobchancen und sehen sich mit Diskriminierung konfrontiert (Franičević 2008: 22f.). Ein Human Rights Watch-Bericht von 2006 weist darauf hin, dass in diesen Ge-

bieten insbesondere im öffentlichen Sektor Serbinnen und Serben systematisch diskriminiert und kroatische Kriegsveteraninnen und –veteranen bevorzugt werden, was dem Gesetz über nationale Minderheiten und verschiedenen konkretisierenden Gesetzen klar widerspricht. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Regionen. Am geringsten ist die Unterrepräsentation der serbischen Bevölkerung im friedlich reintegrierten Ostslawonien, wo ihr Bevölkerungsanteil 30,8% und ihr Beschäftigungsanteil im öffentlichen Sektor 26,5% beträgt. In Banija-Kordun beträgt das Verhältnis hingegen 22,2% vs. 2,9%, in der Lika 22,2% vs. 4,2%, in Dalmatien 13,3% vs. 4,3% und in Westslawonien 13,7% vs. 0%. Bezogen auf alle fünf Regionen beträgt das Verhältnis 22,4% vs. 9,2%. Auf lokaler Ebene gibt es allerdings große Unterschiede, je nachdem ob beispielsweise serbische Parteien an der Regierung beteiligt sind. Ein weiteres Problem ist die fehlende Anerkennung von Beschäftigungszeiten zwischen 1991 und 1995, als diese Regionen nicht unter kroatischer Kontrolle standen, was etwa bei der Berechnung von Rentenansprüchen zu Schwierigkeiten führt. In einer Umfrage von 2005 unter Serbinnen und Serben im erwerbsfähigen Alter in vier Kommunen antworteten 93%, sie glaubten an die Existenz von Diskriminierung gegen die serbische Bevölkerung auf dem Arbeitsmarkt. Die meisten Befragten waren im Privatsektor, bei NGOs oder in der Landwirtschaft beschäftigt, nur 8% im öffentlichen Sektor, lediglich 6% waren selbständig. 58% glaubten zwar daran, dass Selbständigkeit eine Lösung sein könnte, führten aber Hindernisse wie etwa Schwierigkeiten bei der Rückgabe von Land an.

Noch stärker marginalisiert sind die Roma (ebd.: 23f.). Diskriminierung und ein hoher Anteil an Schulabbrecherinnen und Schulabbrechern führen zu hoher Arbeitslosigkeit und weit verbreiteter informeller Beschäftigung. Eine Umfrage von 2001 unter 122 Roma in der Zagreber Region ergab, dass nur eine Person in Vollzeit arbeitete, 19% arbeiteten zu Hause und 16% waren ab und zu mit Müllsammeln beschäftigt. Die meisten Roma leben unterhalb der Armutsgrenze, und Roma machen – bei einem Bevölkerungsanteil von nur 0,21% - 13,5% der Empfängerinnen und Empfänger sozialer Fürsorge aus. Nach einer Studie von 2004 haben 89% aller Roma-Haushalte kein Mitglied mit regelmäßigem Einkommen, 57,3% sind als arbeitslos registriert, und 18,1% haben die Arbeitssuche aufgegeben. 2007 wurden in einigen kroatischen Kommunen 194 Roma in Beschäftigung gebracht – solche Aktionen sind jedoch keine langfristige Lösung.

Aktuellere Zahlen waren nicht zu finden; Amnesty International schrieb zur Situation von 2012 jedoch: „Angehörige der Roma wurden bezüglich ihrer wirtschaftlichen und sozialen Rechte weiterhin diskriminiert, dies betraf u.a. ihren Zugang zu Bildung, Beschäftigung und

Wohnraum...Kroatische Serben sahen sich weiterhin mit Diskriminierung konfrontiert, vor allem was den Zugang zu angemessenem Wohnraum und Beschäftigung betraf“ (Amnesty International 2013).

Für die Gewerkschaften ist die Situation ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt, den Interviews mit Dachverbänden nach zu urteilen, kein wichtiges Thema. Von HUS ist auf die Frage nach Diskriminierung am Arbeitsplatz hin zu hören:

„Nein. Was Geschlecht oder Nationalität angeht, nein. Ich kenne nicht einen Fall von Diskriminierung wegen Nationalität oder Geschlecht“ (Eigenes Interview mit HUS, E3).

Ähnlich der NHS:

„Bei uns hat sich deswegen niemand gemeldet. Ich erinnere mich an einen Fall, um den sich unser Kollege von HEP für eine Arbeiterin in Rijeka gekümmert hat...Ein lokaler Direktor hat gegenüber dieser Arbeiterin ein Verhalten gezeigt, das der dortige gewerkschaftliche Vertrauensmann als Druck aufgrund von nationaler Zugehörigkeit charakterisiert hat...Unsere regionale Juristin in Rijeka hat diese Situation mit einem Schreiben an die Leitung von HEP und an die Ministerpräsidentin...geklärt“ (Eigenes Interview mit dem NHS, E1).

Behinderung: Es gibt keine Daten zur Zahl von Menschen mit Behinderung; indirekte Hinweise sind Zahlen des Gesundheitsministeriums zu entnehmen (Franičević 2008: 24f.). Am 31.12.2004 gab es 78.681 Menschen, die von Zentren für Sozialarbeit betreut wurden, 5800 Menschen mit Behinderung waren erwerbslos gemeldet. Viele werden frühverrentet, leben von sozialer Fürsorge oder familiärer Unterstützung. Selbst für die im Prinzip arbeitsfähigen Behinderten ist es sehr schwer, eine bezahlte Arbeit zu bekommen. Zum Teil melden auch die Eltern ihre behinderten Kinder nach langer Zeit ohne Jobangebot beim Arbeitsamt ab und melden sie arbeitsunfähig, um sicherzustellen, dass sie eine Unterstützung von 1000 Kuna im Monat erhalten. Oder sie melden ihre Kinder sogar vor dem Abschluss von der Schule ab. Viele verbringen ihr Leben in Rehabilitationszentren, die Teil des Systems der Sozialfürsorge sind – es gibt kaum Anstrengungen, die Kooperation dieser Zentren mit Firmen zu fördern und die Behinderten so in Beschäftigung zu bringen.

7.3 Die Qualifikation der kroatischen Beschäftigten: Bildungssystem und Arbeitsmarkt

Auf der einen Seite ist Kroatien an der europäischen Spitze beim Anteil der jungen Menschen, die wenigstens höhere Mittelschulbildung haben; auf der anderen Seite werden sehr oft auf dem Arbeitsmarkt nicht nachgefragte Qualifikationen vermittelt: Bei 47% der kroatischen

Arbeiterinnen und Arbeiter entspricht ihre Arbeit nicht ihrer Bildung, und bei 45% entspricht die erste Arbeit, die länger als sechs Monate dauert, nicht den Qualifikationen (MMH 2010: 10). Teo Matković gibt in seiner Dissertation von 2011 an, zwei Fünftel der Menschen mit Universitätsabschluss arbeiteten zu Beginn ihrer Karriere auf einer Stelle, für die sie sich als überqualifiziert empfänden; bei Menschen mit geringeren Bildungsabschlüssen, mit Ausnahme der Absolventen von dreijährigen Mittelschulen, sähen dies sogar 50% oder mehr so (Matković 2011: 240). Unter den Personen mit Universitätsabschluss gibt es Unterschiede je nach studiertem Fach: Knapp 40% der Absolventinnen und Absolventen der Gesellschafts- und Geisteswissenschaften, aber nur 30% der Absolventinnen und Absolventen des technisch-naturwissenschaftlichen Bereichs empfinden sich auf dem ersten Arbeitsplatz nach dem Studium als überqualifiziert (ebd.: 243). Etwa 45% der Absolventinnen und Absolventen aus dem gesellschafts- und geisteswissenschaftlichen Bereich, aber nur ca. 35% der technisch-naturwissenschaftlichen Absolventinnen und Absolventen arbeiten unmittelbar nach dem Studium in einer Tätigkeit außerhalb ihres Fachgebietes (ebd.: 246). Manche Autorinnen und Autoren kritisieren, das höhere Bildungssystem in Kroatien bringe zu viele Absolventinnen und Absolventen von Gesellschaftswissenschaften und zu wenige Ingenieurinnen und Ingenieure hervor. Die Ursache wird darin gesehen, dass die Fakultäten, die in Kroatien sehr viel Autonomie gegenüber der Universität haben, über die jährliche Zahl ihrer Immatrikulationen nicht nach den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes, sondern im Sinne des eigenen Profits – über Einschreibgebühren und Ähnliches – entscheiden (MMH 2010: 10). Zwischen 1990 und 2005 ist zwar die Zahl der Studierenden um 82% gestiegen; dieses Wachstum fand jedoch überwiegend in den Gesellschaftswissenschaften statt, an Fachhochschulen sowie bei Studierenden, die ihr Studium zumindest teilweise selbst finanzieren. Die Zahl der Studierenden, deren Studium vollständig staatlich finanziert wird, ist in dieser Zeit zurückgegangen. Der Anteil der Studiengebühren an den Gesamtausgaben für höhere Bildung betrug zu Beginn des neuen Jahrtausends schon über ein Fünftel (Babić et al. 2006: 28f.). In den Gesellschaftswissenschaften ist die Einrichtung eines Studienplatzes billiger als in den Technik- und Naturwissenschaften; eine Orientierung der Zahl der Immatrikulationen am Profit der Fakultäten führt daher dazu, dass vor allem in den Gesellschaftswissenschaften viele *außerordentliche Studierende*, also solche, die ihr Studium ganz oder teilweise selbst finanzieren, aufgenommen werden (ebd.: 53).

Bei Menschen mit höherer und hoher Bildung liegt die Erwerbslosenrate klar unter dem Durchschnitt: 2005 betrug sie 6,3% (Durchschnitt 12,7%) (ebd.: 34).³⁸ Sie hatten außerdem eine überdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung von 71,5% (Durchschnitt 2005: 49,6%). Zum Vergleich: Menschen mit Abitur, aber ohne Studium hatten eine überdurchschnittliche Erwerbslosenrate von 15,0% und eine Erwerbsbeteiligung von 62,6%. Allerdings haben auch Akademikerinnen und Akademiker es oft schwer, Arbeit zu finden: Weniger als die Hälfte fand damals die erste Stelle innerhalb eines Jahres nach Studienabschluss (ebd.: 36).³⁹ Das Problem ist dabei, dass es einige Studiengänge mit unterdurchschnittlichen Beschäftigungschancen gab: Diplomierte Journalistinnen und Journalisten hatten etwa 2004 eine Erwerbsbeteiligung von 21%, Diplom-Politikwissenschaftlerinnen und -politikwissenschaftler von 31% und Professorinnen und Professoren für Körpererziehung von 28% (ebd.: 55). Demgegenüber gab es folgende Studiengänge mit sehr hohen Beschäftigungsraten: Bei Diplom-Ingenieurinnen und -ingenieuren für Architektur betrug sie 2004 65%, bei Magistern der Pharmazie 74% und bei Diplom-Bauingenieurinnen und -ingenieuren 63% (ebd.). Die Entwicklung der Einschreibequoten in den verschiedenen Studiengängen folgte dieser Lage auf dem Arbeitsmarkt jedoch nicht: Wird das Studienjahr 1999/2000 gleich 100 gesetzt, gab es im Jahr 2004/2005 158 Einschreibungen an der politikwissenschaftlichen und journalistischen Fakultät in Zagreb bei durchschnittlich 126 Neueinschreibungen. Bei den Studiengängen mit hoher Nachfrage nach den Absolventen auf dem Arbeitsmarkt hingegen gab es 2004/05 nur bei der Pharmazie eine überdurchschnittliche Zahl von Neueinschreibungen (149), hingegen 115 in der Architektur und 122 im Bauwesen (ebd.: 56f.). Aktuellere Zahlen belegen die anhaltende Dominanz des gesellschaftswissenschaftlichen Bereichs: Im Studienjahr 2011/12 gab es im technischen Bereich 113 und im naturwissenschaftlichen Bereich 32 Neueinschreibungen, jedoch 610 in den Gesellschaftswissenschaften (dazu kommen 21 in den Geisteswissenschaften) (DZS 2013: 492).

Hinzu kommt, dass ca. 45% der Studierenden ihr Studium nicht abschlossen (ebd.: 42).⁴⁰

Schulabbrüche sind in Kroatien hingegen kein gravierendes Problem: Während in der EU fast jeder siebte Jugendliche die Schule abbricht, sind es in Kroatien weniger als 4%. Seit 2000

³⁸ Dies gilt nach wie vor: Im Mai 2014 hatten Personen mit Universitätsabschluss einen Anteil von nur 6,9% an allen Erwerbslosen (HZZ 2014: 6).

³⁹ Matković (Matković 2011: 200) schildert einige Jahre später eine leicht verbesserte Situation: Von den Personen mit Universitätsabschluss hatten nach einem Jahr 40% noch keine Arbeit gefunden.

⁴⁰ Zu diesem Punkt gibt es leider keine aktuelleren Zahlen.

konnte Kroatien die Zahl der Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher um rund 50% senken (Die Presse, 31.01.2011).⁴¹

7.4 Fazit

In Kroatien zeigen sich die Folgen der Deindustrialisierung und der einseitigen Orientierung an Tourismus, Handel und Finanzwesen bis heute deutlich in Form einer stabilen Sockelarbeitslosigkeit; außerdem hat sich die Situation seit Beginn der Weltwirtschaftskrise 2008 noch einmal verschärft. Der Anteil an Langzeiterwerbslosen ist hoch. Die aktive Beschäftigungspolitik ist bei der Bekämpfung dieser Erscheinung unzureichend, und der Schutz von Erwerbslosen durch Sozialleistungen ist nicht allzu umfangreich, so dass von einem hohen Druck zur Arbeitssuche auszugehen ist. Hinzu kommt, dass es kaum eine Verbindung zwischen Arbeitsmarkt und Bildungssystem gibt und dass bei der Senkung von Standards in der Arbeitswelt mehrere besonders benachteiligte Gruppen benutzt werden können, vor allem Frauen und Jugendliche. Ein Ergebnis dieser Situation ist die Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere in Form von befristeter Beschäftigung und Schwarzarbeit.

Für die Gewerkschaften hat diese Situation auf dem Arbeitsmarkt mehrere negative Folgen. Erstens existieren verschiedene Gruppen, die sie nur ausgesprochen schwer organisieren können, insbesondere Erwerbslose und prekär Beschäftigte. Von der Frauensektion des SSSH wird hierzu die Meinung vertreten, die Gewerkschaften müssten ihr veraltetes Organisationsmodell nach Branchen aufgeben, um diesen Gruppen gerecht werden zu können:

„...bis vor kurzem, Sie werden es nicht glauben, gab es in den Satzungen einiger Branchengewerkschaften die strikte Vorschrift, dass nur aktive Arbeiter mit Arbeitsvertrag Mitglied der Gewerkschaft sein können. Daher kam es mehrfach vor, dass ein Vertrauensmann, der einen Streik organisierte...kein Gewerkschaftsmitglied mehr war, als er entlassen wurde und seinen Job verlor, und sie konnten ihn noch nicht einmal juristisch unterstützen...es ist eine veraltete sozialistische Vorschrift, die entfernt wurde, aber immer noch in der Mentalität verankert ist. Aktive Arbeiter, was ist ein aktiver Arbeiter? Wir haben einen veränderten Arbeitsmarkt, wo Jobs verloren gehen und Karrieren unterbrochen werden...Vor allem fingen sie an, sich auf westliche Weise, also nach starken Branchen, die es in meinen Augen nicht mehr gibt, zu organisieren, sie wurden entsprechend beraten. Es gibt keine Branchen mehr, aber wir richteten unsere Zukunft nach dem vergangenen europäischen Organisationsmodell aus, was nicht gut

⁴¹ Im Juni 2014 betrug der Anteil der Personen ohne Schulabschluss an den Erwerbslosen nur 5,1%; dies zeigt erneut, dass Schulabbrüche nicht das entscheidende Problem auf dem kroatischen Arbeitsmarkt sind (HZZ 2014: 13).

ist. Und diese Branchen...versuchten, mehr und mehr Geld zu bekommen, und wir schlossen die meisten regionalen Büros.⁴² Mitte der 1990er...hatten wir regionale Büros in ganz Kroatien, was sehr wichtig war, weil der Arbeiter, der an dem einen Tag Textilarbeiter war, am nächsten Tag in einem Geschäft und dann in einer öffentlichen Firma arbeitete, einfach...im Büro um den Schutz seiner Rechte bitten konnte, das auf dem Weg zu seinem oft wechselnden Arbeitsplatz lag...Und man kann zum Beispiel keine Branche für prekäre oder outgesourcte Arbeiter etablieren. Oder Leiharbeiter in Kroatien wurden nicht wirklich organisiert, ich weiß nur von zwei Gewerkschaften, die damit begonnen haben, denn man muss viel mehr arbeiten und das Büro verlassen, und ein solches Organisationsmodell haben wir leider noch nicht“ (Eigenes Interview mit der Frauensektion des SSSH, B1).

Zweitens wirken die Erwerbslosen und prekär Beschäftigten als Drohung gegenüber denjenigen, die noch einen festen Arbeitsplatz haben. Dies senkt nicht zuletzt die Bereitschaft zum gewerkschaftlichen Engagement (s. o. S.103ff.).

Drittens wird der Kontrast zwischen der Ausbreitung prekärer Beschäftigung und der hohen Erwerbslosigkeit auf der einen und der nach wie vor relativ strikten Absicherung bestehender unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse auf der anderen Seite für die Gewerkschaften zum Problem. Gewerkschaften können so leicht als reine Lobby der „Arbeitsplatzbesitzer“ angegriffen und diskreditiert werden. Wie die oben zitierte kritische Stellungnahme des Netzwerks der Jungen zeigt, ist dies insbesondere ein Problem bei der Gewinnung jüngerer Mitglieder.

Es ist also zusammenfassend festzuhalten, dass die Situation auf dem kroatischen Arbeitsmarkt die Marktmacht der Gewerkschaften schwächt und die Schwächung der Marktmacht wiederum auf verschiedene Weise zur Schwächung der Organisationsmacht beiträgt.

⁴²Gemeint sind die Büros des Dachverbands, H.B.

8. Die Produktionsmacht der kroatischen Gewerkschaften

8.1 Industrialisierung und Deindustrialisierung⁴³

Unter *Industrialisierung* werden mehrere miteinander verbundene Prozesse verstanden: die Steigerung des Anteils der Industrie am BSP (ein üblicher Wert sind 25% des BSP), die Steigerung des Anteils des verarbeitenden Gewerbes an der gesamten Industrie und die Steigerung des Anteils der Industrie an der Gesamtbeschäftigung auf mindestens 10% (zum Folgenden Teodorović 2008: 310ff.). Zwischen 1952 und 1990 wuchs die kroatische Industrie im Rahmen Jugoslawiens um das Siebenfache. Das fixe Kapital des gesellschaftlichen Sektors der Industrie wuchs in diesem Zeitraum um mehr als das Elffache. Bis 1956 ging es dabei um die Erneuerung der bereits vorhandenen und dann durch den Zweiten Weltkrieg zerstörten Industrie und damit verbunden um den Aufbau der notwendigen Infrastruktur, die Produktion von qualifiziertem Personal, die Schaffung von Komplementarität zwischen den Teilen des Bundesstaates etc. Ab 1956 wurden qualitative Kriterien der Entwicklung wichtiger als quantitative, etwa die Steigerung der Einkommen oder der Beitrag zur Entwicklung im regionalen Umfeld. Dabei stand bis 1965 die Ausweitung des verarbeitenden Gewerbes im Vordergrund, was auch die beschleunigte Produktion von Zwischenprodukten erforderlich machte.

Ab 1965 wurde die Förderung der exportorientierten Industrie mit komplexeren Produkten und einem höheren technologischen Niveau wichtiger. Allerdings entwickelten sich Kooperationsprojekte mit ausländischen Partnern in der Regel langsam und führten nur zu einem unzureichenden Technologietransfer. Im Bemühen, den technologischen Abstand zu verringern, kam es wiederum zu Überinvestitionen und einer hohen Auslandsverschuldung. Kroatien gelang es nicht, zu einem exportorientierten Industrieland zu werden; durchgängig gab es ein Handelsbilanzdefizit. Dabei waren folgende Branchen beim Außenhandel defizitär: Erdöl und Erdgas, schwarze Metallurgie, Maschinenbau, Produktion von Verkehrsmitteln, Elektrotechnik und die Verarbeitung chemischer Produkte. Einen Außenhandelsüberschuss produzierten die Produktion und Verarbeitung von Buntmetallen, der Schiffsbau, die Produktion von Endprodukten aus Holz, die Produktion fertiger Textilprodukte sowie von Lederschuhen und Galanterieware.

⁴³ Anders als bei den Kapiteln über Organisationsmacht und Marktmacht folgt dieses Kapitel in seiner Gliederung nicht dem in Kapitel 3 dargestellten Variablen- und Dimensionen-Schema, weil Kategorien wie „volkswirtschaftliche Stellung der Branche“ sich direkt auf den Einzelfall beziehen und für die Gesamtdarstellung in diesem Kapitel nicht verwendbar sind.

Die Steigerung der industriellen Produktion in Kroatien war in dieser Zeit deutlich schneller als in der Mehrzahl der Industrieländer; die Steigerung der Arbeitsproduktivität blieb allerdings hinter einigen Industrieländern wie Frankreich, Belgien, den Niederlanden und Österreich zurück. Das lag unter anderem daran, dass das Wachstum der Industrie in erster Linie durch die Ausweitung der Beschäftigung, vor allem durch den Transfer von Beschäftigten aus der Landwirtschaft, erreicht wurde und weniger durch technologischen Fortschritt. Die Beschäftigung in der Industrie wuchs zunächst kontinuierlich und erreichte 1965 einen Anteil von 37,6% an der Gesamtbeschäftigung. Bis 1990 nahm dieser Anteil wieder leicht auf 37,2% ab, was insbesondere am schnelleren Wachstum des Dienstleistungssektors lag. Dieses Beschäftigungswachstum ging allerdings mit einer stagnierenden und später sogar sinkenden Arbeitsproduktivität einher: sie sank zwischen 1979 und 1985 um 0,7%, während die Beschäftigung um 2,0% stieg.

Im Laufe der Zeit wird eine Abnahme des industriellen Wachstums deutlich sichtbar: Zwischen 1956 und 1964 betrug es noch 11,7%, zwischen 1965 und 1978 5,6%, zwischen 1979 und 1984 noch 2,5% und von 1985 und 1989 nur noch 1,1%. Dabei wurde das fallende industrielle Wachstum nicht durch höhere Wachstumsraten in anderen Sektoren kompensiert.

Alle von der OECD bestimmten technologischen Niveaus waren in jugoslawischer Zeit in der kroatischen Industrie vertreten: das niedrigere, das niedrigere mittlere, das höhere mittlere und das höhere Niveau; dabei war das höhere Niveau am schwächsten und das höhere mittlere am stärksten vertreten.

Die Systemtransformation in Kroatien nach dem Ende Jugoslawiens war zunächst mit einem gravierenden Einbruch des BIP und der industriellen Produktion im Besonderen verbunden (s.o. S.62). Erst 1994 gab es zum ersten Mal wieder eine positive Wachstumsrate, und 1997 war das BIP noch um 21% niedriger als 1989. Am härtesten wurde dabei der industrielle Sektor getroffen: Die industrielle Produktion sank 1991 um 29%, und dieser Trend setzte sich bis in die zweite Hälfte der 1990er Jahre fort. Bis 1997 hatte sich der Anteil der Industrie am BIP, der zu Beginn der Transformation noch bei etwa 30% lag, auf etwa 20% verringert. Seit 2000 wächst die Industrie wieder; Kroatien ist aber nach wie vor weit von einer Reindustrialisierung entfernt, die es in anderen Transformationsländern gab. Der Anteil des verarbeitenden Gewerbes lag 2000 bei 17,6% und sank bis 2003 weiter auf 16,4%; 2004 lag er bei 16,7%, was noch immer niedriger war als 2000. Ein deutliches Wachstum ihres Anteils am BIP hatten in dieser Zeit folgende Sektoren: das Hotel- und Gaststättengewerbe (von 2,8% auf 3,1%),

Finanzdienstleistungen (von 3,8% auf 5,1%), Speditionen (von 8,1% auf 8,7%), Immobilien (von 8,6% auf 9,7%) sowie Handel, KFZ-Dienstleistungen und Reparaturen (von 8,6% auf 10,8%). Aus dem industriellen Sektor wuchs lediglich der Anteil des Bauwesens von 3,9% auf 5,7%. Die Veränderung der Struktur des BIP ging also in dieser Zeit weiter, und der Dienstleistungssektor wuchs schneller als der industrielle Sektor. Das bedeutet aber nicht, dass Kroatien bereits die postindustrielle Entwicklungsphase erreicht hat – dazu ist das BIP pro Kopf nach wie vor zu klein.

Das verarbeitende Gewerbe, das nach wie vor den größten Anteil am kroatischen Export hat, wuchs zwischen 1995 und 2005 um 40,5%. Das größte Wachstum gab es dabei in den Bereichen Zellulose und Papier, Produktion von Transportmitteln und Maschinen- und Gerätebau. Auf der anderen Seite gab es einen Rückgang in einigen technologisch komplexen Sektoren, etwa in der chemischen Industrie, sowie in traditionell exportstarken Branchen wie der Textil- und Lederindustrie. Die Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe ging seit Transformationsbeginn kontinuierlich zurück, wuchs aber seit 2006 wieder.

Allerdings gilt die industrielle Struktur in Kroatien als unzureichend, weil die Industrien mit niedrigem und niedrigem mittlerem Niveau dominieren: Auf diese zwei Gruppen entfallen 74% aller Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe, 79,6% des Gesamtkapitals und 72,5% der Wertschöpfung. Diese Industrien haben auch ein stärkeres Wachstum der Arbeitsproduktivität und der Kapitalausstattung zu verzeichnen, während in den Industrien mit höherem mittlerem und hohem technologischem Niveau die Kapitalproduktivität schneller wächst. In den Industrien mit höherem mittlerem Niveau fallen hingegen sowohl die Arbeitsproduktivität als auch die Kapitalausstattung, was wegen der enormen Bedeutung dieser Industriezweige in Kroatien für die Konkurrenzfähigkeit der kroatischen Industrie insgesamt negativ ist.

Dabei war zwischen 2002 und 2006 die Entwicklung der internationalen Konkurrenzfähigkeit traditioneller Exportzweige unterschiedlich: Der Maschinenbau verbesserte sie, die chemische Industrie hielt sie auf gleichem Niveau, die Textil- und Schuhindustrie verlor an Konkurrenzfähigkeit, und der Schiffbau wechselte seine Position mehrfach, was an den langen Fristen zwischen dem Abschluss eines Vertrages und der Fertigstellung des Produktes in dieser Branche liegt.

8.2 Der Zufluss von ausländischem Kapital nach Kroatien

Nach Kroatien sind von 1993 bis zum dritten Quartal 2013 rund 27,1 Mrd. Euro Auslandsinvestitionen geflossen. Dabei sind die drei wichtigsten Herkunftsländer Österreich, die Nieder-

lande und Deutschland, aus denen ca. 52% der Gesamtinvestitionen aus dem Ausland kommen (Deutsch-Kroatische Industrie- und Handelskammer 2014). Während in den Jahren davor im Durchschnitt etwa drei Milliarden Dollar aus dem Ausland investiert wurden, waren die Auslandsinvestitionen mit Beginn der Wirtschaftskrise 2008 sofort rückläufig (Deutsche Welle, 24.09.2009) und sind bis heute um 80% gesunken (Roser 2014).

Hauptsächlich fließen die Auslandsinvestitionen dabei in den Finanzsektor ohne Versicherungen und Renten (2012 33%), den Großhandel (2012 9,9%) sowie in Post und Telekommunikation (2012 6,6%) (GTAI 2014). Kroatien unterscheidet sich damit von anderen Transformationsländern, in denen auch in die Produktion investiert wird: In Tschechien wurden hier zehn Milliarden Dollar, in Bulgarien neun und in Ungarn über 6,5 Milliarden Dollar investiert. In den exportorientierten, gewinnträchtigen Industriezweigen mit viel Personal wurde 2009 in Kroatien jedoch erst ein Anteil ausländischer Investitionen von 10% ausgemacht. Als Gründe für die Zurückhaltung des Auslandskapitals gelten dabei ungeklärte Eigentumsfragen und eine zu langsam arbeitende, abschreckende Bürokratie sowie die Angst von Beschäftigten, die befürchten, dass lediglich Spekulanten an ihren Betrieben interessiert seien und Arbeitsplätze wegfallen würden (Deutsche Welle, 24.09.2009).

Die gegenwärtige kroatische Mitte-Links-Regierung hat es sich zum Ziel gemacht, Investitionshürden abzubauen (Anders-Clever 2013). Im September 2012 wurde das Investitionsförderungsgesetz verabschiedet, das die finanzielle Unterstützung für Investitionen regelt und die Gleichbehandlung von in- und ausländischen Investoren zum Ziel hat. Vorhaben im verarbeitenden Gewerbe und in Dienstleistungssektoren mit hohem Wertschöpfungsanteil können unterstützt werden. Es gibt Subventionen für die Beschaffung von Ausrüstungen und immateriellen Vermögenswerten sowie für die Schaffung von Arbeitsplätzen. Große Unternehmen nach EU-Definition können Förderungen in Höhe von 40 bis 50% der Investitionskosten bekommen, mittlere von 50 bis 60% und Kleinunternehmen von 60 bis 70%. Mikrounternehmen müssen mindestens 50.000 und große mindestens 150.000 Euro investieren. Investiert ein Unternehmen mehr als 3 Millionen Euro und schafft mindestens 15 Arbeitsplätze, kann es für zehn Jahre von der Körperschaftsteuer befreit werden. Bei kleineren Projekten kann der Satz auf 5 oder 10% ermäßigt werden (Regelsatz 20%). Außerdem gibt es in Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit direkte Zuschüsse für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Höhe von 30% der Kosten, begrenzt auf maximal 9.000 Euro pro Arbeitsplatz. In Gebieten mit niedriger Arbeitslosigkeit sind es maximal 10% bzw. 3.000 Euro.

Außerdem wurde das Gesetz über Strategische Investitionen auf den Weg gebracht. Die Regierung kann danach Vorhaben von mindestens 20 Millionen Euro (bei Tourismusprojekten 50 Millionen Euro) als strategisch einstufen. Sie müssen außerdem einen hohen Beschäftigungseffekt haben, dem Tourismus, der Wirtschaft, der exportorientierten Produktion oder unterentwickelten Landesteilen Entwicklungsimpulse geben sowie die Einführung neuer Technologien fördern. Kritik am Gesetzentwurf gab es vor allem, weil der Staat auch das Recht erhalten sollte, staatliche Ländereien und Vermögenswerte im Wege von Ausschreibungen zu veräußern oder zu verpachten, wenn dies der Umsetzung strategischer Projekte dient. So gingen etwa der Kroatischen Wirtschaftskammer die staatlichen Befugnisse zu weit. Kritik kam außerdem von der oppositionellen HDZ, von Gewerkschaften, von Verbänden und Umweltschutzorganisationen und von großen öffentlich-rechtlichen Institutionen. Die Angst vor einem Ausverkauf des Landes war weit verbreitet.

Am 25.10.2013 verabschiedete das kroatische Parlament dieses Gesetz schließlich (Theiss 2013).

Als negative Folge ausländischer Investitionen wird von Gewerkschaftsseite die Ausbreitung von Outsourcing benannt. Der SSSH etwa meint:

„Outsourcing ist mit der Ankunft multinationaler Unternehmen eine normale Erscheinung geworden. Sagen wir, Coca-Cola war eine der ersten Firmen, die hierzulande so gearbeitet haben“ (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2).

Kritisiert wird zweierlei: Vom SSSH wird angemerkt, die Gründung von Tochterfirmen sei für manche Unternehmen ein Mittel, Vermögen in Sicherheit zu bringen – die Arbeiter würden in eine Tochterfirma ausgelagert, das Vermögen hingegen nicht, und die Tochterfirma gehe dann bankrott, während das Vermögen verschwunden sei (ebd.). Der NHS bemängelt die üblicherweise geringeren Rechte von Beschäftigten in outgesourcten Unternehmen, wobei es sich in erster Linie um Dienstleistungen handle, die das Unternehmen früher selbst erbracht habe. Diese Erscheinung sei durch Änderungen des Arbeitsgesetzes von 2003 erleichtert worden (Eigenes Interview mit dem NHS, E1). Eine ähnliche Kritik formuliert HUS und merkt an, die Gewerkschaften dieses Verbandes würden sich bemühen, für outgesourcte Beschäftigte wenigstens eine gewisse Zeit den Schutz des Tarifvertrages aufrechtzuerhalten (Eigenes Interview mit HUS, E3). Genaue Daten zu diesem Thema haben die Gewerkschaften nicht (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). Hier ist also zu sehen, dass die Arbeit der Gewerkschaften durch Zersplitterung der Beschäftigten erschwert wird.

Auf Nachfrage wird vom SSSH bejaht, dass ausländische Unternehmen auf Streiks und gewerkschaftliche Forderungen teilweise mit der Drohung reagieren, Kroatien zu verlassen, vor allem in östlicher gelegene Länder (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). Dies ist laut NHS allerdings nicht spezifisch für ausländische Unternehmen, sondern wird von kroatischen Firmen genauso angewandt (Eigenes Interview mit dem NHS, E1). Lediglich HUS bestreitet, dass dies eine häufige Erscheinung sei: In multinationalen Unternehmen sei es zum einen schwierig, überhaupt eine Gewerkschaft zu etablieren; wenn es sie gebe, seien die Arbeitsbedingungen für kroatische Verhältnisse relativ gut, so dass es keinen Bedarf für Streiks gebe (Eigenes Interview mit HUS, E3). Diese Aussage passt allerdings nicht zu den bei Dragan Bagić zitierten Daten, nach denen der Organisationsgrad in ausländischen Unternehmen höher ist als in einheimischen (s.S.100).

8.3 Große, mittlere und kleine Unternehmen in Kroatien

Während der 1990er Jahre wurden viele neue kleine Privatunternehmen gegründet (Kokanović 1999: 190). Ende 1998 waren 181.000 Unternehmen registriert, eine Zunahme um 45% seit 1994. Pro Jahr wurden zwischen 9000 und 13.000 Unternehmen registriert. Eine Untersuchung zur Situation im Jahr 2011 zeigt, dass kleine und mittlere Unternehmen auch gegenwärtig eine bedeutsame Rolle in der kroatischen Volkswirtschaft spielen: Sie sind für 65,5% der Beschäftigung, 50,2% des BIP und 42% des Exports verantwortlich (Lider, 19.02.2013). In den kleinen und mittleren Unternehmen des Privatsektors ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad deutlich niedriger als in großen Unternehmen: In kleinen Unternehmen mit höchstens 49 Beschäftigten sind nur 3% der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert, in mittleren Unternehmen (50-249 Beschäftigte) ca. 21% und in großen Unternehmen mit über 250 Beschäftigten 40%. Aber nur in den größten Unternehmen (über 1000 Beschäftigte) liegt der Organisationsgrad nah an demjenigen im öffentlichen Sektor (Bagić 2010: 167). Es ist also festzuhalten, dass die organisatorischen Bemühungen der Gewerkschaften mit der ökonomischen Entwicklung, die zu einem wachsenden Gewicht von kleinen und mittleren Unternehmen führt, nicht Schritt halten; zudem ist zu schlussfolgern, dass ein erheblicher Teil der Beschäftigten sehr verstreut arbeitet, was die Organisation etwa von branchenweiten Streiks gegebenenfalls erschweren würde.

8.4 Strategische Organisationsbereiche der Gewerkschaften

Im Folgenden wird dargestellt, in welchen strategischen Bereichen die großen Dachverbände vertreten sind, also in Bereichen, über die bedeutende Teile der Volkswirtschaft zu beeinflussen sind, die für gewerkschaftliche Kämpfe also eine Schlüsselstellung haben.

NHS: Der größte kroatische Gewerkschaftsdachverband organisiert folgende industrielle Betriebe mit strategischer Stellung (Eigenes Interview mit dem NHS, E1):

- *INA (Industrija Nafta – Ölindustrie) d.d. (dioničko društvo – Aktiengesellschaft)*. INA ist die größte kroatische Erdölfirma und spielt in der ganzen Region eine wichtige Rolle in der Erforschung und Produktion von Erdöl und Erdgas, der Verarbeitung von Erdöl und der Belieferung mit Erdöl und Erdölderivaten. Die größten Aktionäre sind die ungarische Erdölfirma MOL und die kroatische Regierung (INA, o.J.c). INA beliefert einige Großkunden in Kroatien mit Erdöl; der größte Kunde ist Petrokemija d.d. Kutina, eine Fabrik für mineralische Düngemittel (Eigenes Interview mit EKN, C2). Der NHS ist bei INA mit der Gewerkschaft SING (Sindikat Naftnog Gospodarstva – Gewerkschaft der Erdölwirtschaft) vertreten (SING, o.J.).
- *HEP grupa (HEP-Gruppe; HEP – Hrvatska Elektroprivreda – Kroatische Elektrizitätswirtschaft)*. HEP ist der nationale Stromversorger und versorgt über 2,3 Millionen Kundinnen und Kunden in Kroatien mit elektrischer Energie. Einige zur HEP-Gruppe gehörende Firmen versorgen ihre Kundinnen und Kunden mit Wärme und Erdgas (HEP, o.J.). Der NHS ist bei HEP mit der Gewerkschaft Hrvatski Elektrogospodarski Sindikat (Kroatische Gewerkschaft der Energiewirtschaft) vertreten (HES 2007).
- *Podravka d.d.* Diese Firma produziert Nahrung, Getränke und Medikamente und ist eine der führenden Lebensmittelfirmen Südost-, Mittel- und Osteuropas. Sie exportiert ihre Gewürzmischung *Vegeta* in mehr als 40 Länder (Podravka, o.J.). Podravka ist privatisiert worden, dem Staat gehören aber noch 26% der Aktien (Theguardian, 12.2.2010). Der NHS ist bei Podravka mit der Hausgewerkschaft *Sindikat radnika koncerna podravka (Gewerkschaft der Arbeiter des Podravka-Konzerns)* vertreten (NHS 2011a).
- *Ericsson Nikola Tesla*. Das Unternehmen *Nikola Tesla* wurde 1949 gegründet und war viele Jahre der größte Lieferant von Telekommunikations-Technologie in Mittel- und

Osteuropa (Ericsson Nikola Tesla, o.J.a). Seit einigen Jahren gehört das Unternehmen zum schwedischen Konzern Ericsson (Ericsson, o.J.) und hat sich seitdem zum Software-Spezialisten gewandelt (Ericsson Nikola Tesla, o.J.). Ericsson besitzt 49,07% der Aktien; es gibt außerdem 0,29% eigene Aktien, und 50,64% verteilen sich auf weitere Aktionärinnen und Aktionäre (Ericsson Nikola Tesla, o.J.b). Der NHS ist bei Ericsson Nikola Tesla mit der Hausgewerkschaft *Sindikat radnika Ericsson Nikola Tesla (Gewerkschaft der Arbeiter von Ericsson Nikola Tesla)* vertreten (NHS 2011a).

SSSH: Der zweitgrößte Dachverband ist in folgenden Betrieben mit strategischer Stellung vertreten:

- *Petrokemija d.d. Kutina* ist der einzige kroatische Produzent für mineralische Düngemittel und fast der einzige Produzent in der ganzen Region – mit Ausnahme eines kleinen Betriebs in Serbien. Die Gründung von Petrokemija war ausschlaggebend für die Entwicklung von Kutina zur Stadt. Bei Petrokemija arbeiten gegenwärtig 2000 Beschäftigte, während Kutina nur 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner hat. Petrokemija ist wichtig für die kroatische Landwirtschaft (Eigenes Interview mit EKN Petrokemija, D1). Die Firma exportiert ihre Produkte in 20 Länder (Petrokemija 2014). Bei Petrokemija ist die Gewerkschaft *Samostalni Sindikat Radnika u Djelatnostima Energetike, Kemije i Nemetala Hrvatske (Autonome Gewerkschaft der Arbeiter in den Branchen Energie, Chemie und nichtmetallische Industrie Kroatiens – Samostalni Sindikat Energetike, Kemije i Nemetala Hrvatske, kurz EKN)*, die *SSSH*-Mitglied ist, Mehrheitsgewerkschaft (Eigenes Interview mit EKN Petrokemija, D1).
- *DIOKI d.d.* Diese Firma produziert petrochemische Erzeugnisse, Plastik und Erdgas. Etwa 90% der Produkte werden exportiert; DIOKI ist einer der größten kroatischen Exporteure. Seit 2004 gehört DIOKI mehrheitlich der DIOKI Holding AG mit Sitz in der Schweiz (DIOKI 2002). DIOKI befindet sich jedoch in ernststen Schwierigkeiten: Ein Teil der Betriebe in Zagreb wurde geschlossen (24 sata, 19.10.2012), weil die Firma hochverschuldet ist und nicht über die zur Produktion nötigen Rohstoffe verfügt. Anfang 2014 wurde von den Gläubigern der Plan für das Konkursverfahren akzeptiert; für einen Teil des Konzerns, DINA Petrokemija, wird mit einem möglichen britischen Investor, nämlich Davon Trading&Finance Limited, verhandelt

(Hrportfolio, 4.3.2014). EKN ist bei DIOKI die Mehrheitsgewerkschaft (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2).

- Bei INA und HEP ist EKN die Minderheitsgewerkschaft (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2).
- Die *Gewerkschaft der Metallarbeiter Kroatiens (Sindikat Metalaca Hrvatske - SMH)*, die größte Einzelgewerkschaft im SSSH (SMH 2014), ist bei den großen Werften vertreten (Eigenes Interview mit dem SSSH/2, B4). Der Schiffbau machte 2010 nach wie vor 12 bis 15% der Exporte aus; 60.000 Arbeitsplätze hingen direkt vom Schiffbau ab, insgesamt lebten etwa 200.000 Menschen von dieser Branche. Die Werften waren jedoch hochverschuldet (2 Milliarden Euro); sie wurden vom Staat mit 40 bis 50 Milliarden Euro im Jahr subventioniert. Die Arbeiter warfen dem Staat vor, jahrelang nicht in neue Technologien investiert zu haben (Roser 2010). Die Privatisierung der Werften gehörte zu den Bedingungen für den EU-Beitritt. Bis Anfang 2013 privatisiert wurden die Werften in Split und Trogir, während die Werft von Kraljevica ins Konkursverfahren geschickt wurde und bei den anderen Werften die Bestätigung der Privatisierungspläne durch die EU-Kommission ausstand. Die Werft *Uljanik* in Pula wurde als einzige noch profitabel arbeitende vom Privatisierungsprozess ausgenommen und im Sommer 2012 von den Beschäftigten übernommen. Aber selbst diese Werft machte 2012 einen Verlust von 7,85 Millionen Euro (Solidbau, 15.02.2013). Im Laufe des Jahres 2013 kaufte dann Uljanik die Werft *3.Maj (3.Mai)* in Rijeka und einen Teil der Aktien von *Viktor Lenac* (Rijeka) (*Tankerska Plovidba* aus Zadar wurde der zweite Hauptaktionär) (Klisović 2013). Vor allem die Zukunft von *Brodosplit* (Split), *Brodotrogir* (Trogir) und *3.Maj* ist jedoch nach wie vor ungewiss, weil noch nicht klar ist, in welchem Umfang der Staat die Schulden dieser Unternehmen übernehmen wird (Brnić 2014).

HURS: Der zweitkleinste Dachverband stellt die Mehrheitsgewerkschaft bei INA und HEP sowie die Minderheitsgewerkschaft bei Petrokemija Kutina und ist außerdem mit Hausgewerkschaften bei den großen Werften vertreten (Eigenes Interview mit HUS, E3). Bei INA heißt die Gewerkschaft *Sindikat Radnika INE i Društava INE Zagreb (Gewerkschaft der Arbeiter von INA und der Gesellschaften von INA Zagreb, kurz Sindikat INAS)* (INAS 2013a). Bei HEP heißt sie *Nezavisni Sindikat Radnika Hrvatske Elektroprivrede (Unabhängige Gewerkschaft der Arbeiter der Kroatischen Elektrowirtschaft, kurz NSRHEP)* (NSRHEP 2007).

In der Splitter Werft heißt sie *NSB (Nezavisni Sindikat Brodosplit - Unabhängige Gewerkschaft Brodosplit)* (NSB, o.J.). Weitere Gewerkschaften im Schiffbau sind *Nezavisni Sindikat Brodotrogir (Unabhängige Gewerkschaft Brodotrogir)*, *Sindikat Brodogradilišta '3.Maj' (Gewerkschaft der Werft '3.Mai')*, *Sindikat brodogradilišta Kraljevica (Gewerkschaft der Werft Kraljevica)* und *Sindikat brodogradilišta Viktor Lenac (Gewerkschaft der Werft Viktor Lenac)* (HUS 2014a). Auch beim Nahrungsmittelkonzern *Podravka* ist der Dachverband mit einer Hausgewerkschaft namens *Nezavisni sindikat Podravke (Unabhängige Gewerkschaft von Podravka)* vertreten (ebd.).

URSH ist nur bei den Ärzten und in Kindergärten stark und hat in der Industrie nur kleine Hausgewerkschaften (Eigenes Interview mit HUS, E3). Der *MHS* ist gar nicht in der Industrie vertreten (MHS, o.J.).

Außer den großen Dachverbänden ist noch die Einzelgewerkschaft *PPDIV (Sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj industriji, duhanskoj industriji i vodoprivredi – Gewerkschaft der Beschäftigten in der Landwirtschaft, Nahrungsmittelindustrie, Tabakindustrie und Wasserwirtschaft)*⁴⁴ zu nennen, mit etwa 40.000 Mitgliedern die größte kroatische Gewerkschaft und früher Mitglied des SSSH (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). Diese Gewerkschaft ist bei *Podravka* vertreten (PPDIV Podravka, o.J.), außerdem bei *Hrvatska Voda (Kroatisches Wasser)*, dem öffentlichen Unternehmen der kroatischen Wasserwirtschaft (Hrvatska Voda 2010).

8.5 Sonstige Faktoren der Produktionsmacht

Zu einigen weiteren Faktoren, die die Produktionsmacht beeinflussen können, gibt es keine systematische Forschung, sondern lediglich einige Interviewaussagen.

Zulieferindustrie: Ein Streik kann größere Wirkung entfalten, wenn er in einem Betrieb stattfindet, von dem viele Zulieferbetriebe abhängig sind, die der Streik indirekt betrifft. Es wird jedoch in den Interviews bestritten, dass dies in Kroatien so sei. Der NHS sagt, dies könne in der Bauwirtschaft und der Lebensmittelindustrie der Fall sein, aber nicht in wichtigem Ausmaß (Eigenes Interview mit dem NHS, E1). HUS weist darauf hin, dass indirekte Schäden zu Schadensersatzklagen gegen die Gewerkschaften führen könnten. Um dies zu vermeiden, werde bei der Organisation von Streiks gewöhnlich darauf geachtet, Verabredungen darüber zu treffen, welche Arbeiten aufrechterhalten werden. Außerdem dauerten Streiks in Großbe-

⁴⁴ PPDIV (o.J.)

trieben gewöhnlich nur wenige Tage (Eigenes Interview mit HUS, E3). Der SSSH stellt klar, dass solche indirekten Auswirkungen dem Streik auch schaden könnten – so hätten sich die Beschäftigten von Petrokemija in den 1990ern gegen einen Streik bei der Eisenbahn gestellt, weil er zu Rohstoffmangel in ihrer Firma geführt habe. Seitdem habe es jedoch keine längeren Streiks in industriellen Großbetrieben mehr gegeben (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). Hier ist also kein wichtiger gewerkschaftlicher Machtfaktor zu sehen, weder im positiven noch im negativen Sinne.

Just-in-time-Produktion: Just-in-time-Produktion kann Unternehmen druckanfälliger machen, weil sie im Falle eines Streiks nicht auf Lagerbestände zurückgreifen können. Zur Situation in Kroatien gibt es in den Interviews keine einheitliche Antwort, aber die Mehrheit der Befragten tendiert in die Richtung, dass die meisten kroatischen Firmen noch Lager haben. Der SSSH antwortet:

„Die Mehrheit der Firmen in Kroatien hat ein Lager. Und man kann nicht sagen, dass die kroatischen Firmen technologisch besonders fortgeschritten wären“ (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2).

Auch die im SSSH organisierte Baugewerkschaft schätzt Just-in-time-Produktion als eher seltene Erscheinung in Kroatien ein, begrenzt vor allem auf den Ernährungs- und den Kommunikationssektor (Eigenes Interview mit der SGH, C1). Bei HUS lautet die Antwort:

„Darüber kann ich Ihnen nicht viel Relevantes sagen, ich denke, dass wir da noch weit von Europa entfernt sind, aber es wird daran gearbeitet“ (Eigenes Interview mit HUS, E3).

Lediglich der NHS gibt zur Antwort, der Trend gehe in Richtung Just-in-time-Produktion (Eigenes Interview mit dem NHS, E1).

Teilautonome Arbeitsgruppen: Teilautonome Arbeitsgruppen können ein Faktor der Schwächung der Produktionsmacht sein, weil sie Konkurrenz in die Belegschaft selbst hineintragen. Nach den Aussagen in den Interviews ist dies jedoch keine häufige Erscheinung in Kroatien. Laut NHS hat Teamarbeit in Kroatien normalerweise nichts mit Konkurrenz unter den Beschäftigten zu tun (Eigenes Interview mit dem NHS, E1); der SSSH-Interviewpartner erklärt, dazu nicht viel zu wissen, vermutet aber, moderne Organisationsformen seien wegen unfähiger Managerinnen und Manager in der kroatischen Arbeitswelt eher selten (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). Der HUS-Vertreter berichtet allerdings von einem Beispiel für derartige Organisationsformen von der Splitter Werft, wo er selbst gearbeitet hat, und denkt, dies sollte

es in Kroatien häufiger geben, um die Effizienz der Arbeit zu steigern (Eigenes Interview mit HUS, E3).

8.6 Fazit

Die Produktionsmacht der kroatischen Gewerkschaften ist zunächst durch die massive Deindustrialisierung der 1990er Jahre geschwächt worden, von der sich das Land bis heute nicht erholt hat. Gerade traditionell exportstarke Branchen wie Textil und Schiffbau wurden massiv geschwächt, und der Anteil technologisch komplexer Industrien, wo kleine Gruppen von Beschäftigten mit ihren Aktionen eine massive Wirkung erzielen können, ist eher gering. Auch die Zuflüsse von ausländischem Kapital beschränken sich weitgehend auf Bereiche außerhalb der eigentlichen Produktion, so dass sie nicht dazu führen, dass neue mächtige Gruppen von Industriearbeiterinnen und –arbeitern entstehen. Sie haben außerdem dazu beigetragen, dass die Zersplitterung der Beschäftigten durch Outsourcing zu einer normalen Erscheinung geworden ist. Auch die postindustrielle Entwicklungsphase hat das Land aber noch nicht erreicht – auch die Dynamik des Dienstleistungsbereiches reicht also nicht, um neue, mächtige Gruppen von Beschäftigten hervorzubringen.

Ein weiterer Punkt, der die Produktionsmacht in Kroatien schwächt, ist die Änderung der Wirtschaftsstruktur zugunsten eines größeren Gewichts von kleinen und mittleren Unternehmen, also eine weitere Zersplitterung der Beschäftigten.

Die Auswirkungen von Streiks auf Zulieferbetriebe oder neue Organisationsformen wie Just-in-time-Produktion oder teilautonome Arbeitsgruppen mit ihren potentiellen Auswirkungen auf die Produktionsmacht spielen in Kroatien bisher keine nennenswerte Rolle.

All den schwächenden Faktoren steht jedoch die Tatsache gegenüber, dass die Gewerkschaften nach wie vor in einigen strategisch wichtigen Bereichen organisatorisch stark sind, von denen ausgehend enorme Wirkungen auf die gesamte Volkswirtschaft produziert werden können, etwa die Energiewirtschaft. Es erscheint daher lohnend, sich die gewerkschaftliche Situation zumindest in einem dieser strategischen Bereiche empirisch näher anzuschauen.

9. Die institutionelle Macht der kroatischen Gewerkschaften

9.1 Gesetze zur Regelung der industriellen Beziehungen in Kroatien⁴⁵

Das *Arbeitsgesetz (Zakon o Radu – ZOR)* ist der wichtigste Teil des Rechtsrahmens der industriellen Beziehungen (Bagić 2010: 191f.). Seine erste Fassung wurde im Mai 1995 beschlossen und trat zum 1.1.1996 in Kraft. Im Dezember 2009 beschloss das Parlament ein neues Arbeitsgesetz; in der Zwischenzeit hatte es viermal Änderungen gegeben, die den Kernbestand jedoch nicht betrafen, der auch durch die Neufassung von 2009 unberührt blieb – bei dieser ging es nur um die Angleichung an EU-Recht, aber schon die erste Fassung von 1995 hatte sich stark am deutschen Arbeitsrecht orientiert. 2009 wurden vor allem neue Bestimmungen zu Unternehmen eingeführt, die grenzüberschreitend auf EU-Territorium tätig sind. Seitdem wurden mehrmals kleinere Änderungen beschlossen, etwa 2013 zu Lockerungen bei der befristeten Beschäftigung (s.o. S.127), und weitere Änderungen sind derzeit im Gespräch (s.o. S.84).

Das Arbeitsgesetz wurde relativ spät, erst fünf Jahre nach den ersten Mehrparteienwahlen, eingeführt. Vorher wurden einige Bereiche durch besondere Gesetze, andere überhaupt nicht reguliert (Bagić 2010: ebd.). So waren etwa Regeln zur Gründung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden im *Gesetz über gesellschaftliche Organisationen und Vereinigungen von Bürgern* enthalten, das noch aus jugoslawischer Zeit stammte. Wichtige Fragen wie das Streikrecht waren überhaupt nicht reguliert. Einige wenige Abänderungen wurden am sozialistischen Gesetz über Arbeitsverhältnisse vorgenommen. Trotz des fehlenden Rechtsrahmens entwickelte sich das System der industriellen Beziehungen in der Praxis; so wurden etwa mehrere gewerkschaftliche Dachverbände gegründet, die es bis heute gibt.

Das Arbeitsgesetz regelt die industriellen Beziehungen in den Kapiteln 17 bis 21, die 151 Artikel umfassen (Hrvatski Sabor 2013: 1). Kapitel 17 behandelt die betriebliche Mitbestimmung, Kapitel 18 Gründung und Arbeit von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, Kapitel 19 Tarifverhandlungen, Kapitel 20 das Recht auf Streik und Aussperrung und Kapitel 21 die Arbeit des Wirtschafts- und Sozialrats, eines tripartiten Gremiums. Außerdem finden sich bestimmte Rechte und Pflichten von Gewerkschaften und Betriebsräten und die Möglichkeit, bestimmte Fragen per Tarifvertrag zu regeln, auch in anderen Teilen des Arbeitsgesetzes (Bagić 2010: ebd.).

⁴⁵ Auch dieses Kapitel ist nicht nach dem Variablenschema aus Kapitel 3 gegliedert, weil sich dieses nach den Bedürfnissen der empirischen Untersuchung (dargestellt in Kapitel 10) richtet und für diese nur ein kleiner Teil dieses Kapitels relevant ist.

9.2 Der gesetzliche Rahmen für die Gründung von Gewerkschaften und ihre betriebliche Stellung

Artikel 60, Absatz 1 der kroatischen Verfassung garantiert das Recht auf gewerkschaftliche Organisation: „Zum Schutz ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen haben alle Beschäftigten das Recht, Gewerkschaften zu gründen und frei in sie ein- und aus ihnen auszutreten“ (Hrvatski Sabor 2014). Absatz 2 gibt den Gewerkschaften außerdem das Recht, Dachverbände zu gründen und sich internationalen Organisationen anzuschließen. Absatz 3 legt allerdings fest, dass in Armee und Polizei per Gesetz das Recht auf gewerkschaftliche Organisation eingeschränkt werden kann (ebd.).

Das Recht auf gewerkschaftliche Organisation wird außerdem durch Artikel 226 des Arbeitsgesetzbuches garantiert; Artikel 227 bekräftigt die Freiwilligkeit der Gewerkschaftsmitgliedschaft und verbietet Arbeitgebern, Beschäftigte wegen ihrer Mitgliedschaft zu diskriminieren. Nach Artikel 228 darf die Exekutive keine Gewerkschaften verbieten (Hrvatski Sabor 2013: 60). Dieses Recht bleibt nach Artikel 252 den Gerichten vorbehalten (ebd.: 64). Artikel 229 gibt den Gewerkschaften erneut das Recht, Dachverbände zu gründen (ebd.: 60). Artikel 244 verbietet den Arbeitgebern, Gewerkschaften oder Dachverbände zu überwachen oder zu finanzieren (ebd.: 63). Artikel 248 ermöglicht die Ernennung gewerkschaftlicher Vertrauensleute durch Gewerkschaften, die Beschäftigte beim jeweiligen Arbeitgeber haben; ihre Aufgabe ist es, die Rechte und Interessen der Mitglieder ihrer Gewerkschaft im Betrieb zu schützen (ebd.). Durch Artikel 249 werden diese Vertrauensleute geschützt – zum Beispiel darf ihnen während und bis zu sechs Monate nach Ende ihrer Tätigkeit nur mit gewerkschaftlicher Zustimmung gekündigt werden (ebd.: 64).

Allerdings wird durch die gesetzlichen Bestimmungen die Fragmentierung der Gewerkschaften befördert. Nach Artikel 232, Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches reichen zur Gründung einer Gewerkschaft zehn volljährige, geschäftsfähige natürliche Personen. Nach Absatz 3 desselben Artikels reichen zwei Gewerkschaften zur Gründung eines Dachverbandes (ebd.: 60).

Die betriebliche Mitbestimmung wird bereits in Kapitel 6 (§.110ff.) in den Grundzügen behandelt⁴⁶. Eine Besonderheit des kroatischen Arbeitsrechts besteht darin, dass nach Artikel 152, Absatz 3 des Arbeitsgesetzes alle Befugnisse des Betriebsrats vom gewerkschaftlichen Vertrauenskörper übernommen werden können, falls kein Betriebsrat gegründet wird (ebd.:

⁴⁶Dort wird die Mitbestimmung unter dem Aspekt betrachtet, welche Verbündeten Gewerkschaften zur Verfügung haben, um ihre Organisationsmacht zu stärken, hier unter dem Aspekt, welche institutionalisierten Rechte Gewerkschaften im Verhältnis zu den Betriebsräten haben.

39). Die einzige Ausnahme ist die Ernennung eines Mitglieds des Aufsichtsrates; fehlt ein Betriebsrat, wird das Aufsichtsratsmitglied über Wahlen bestimmt (ebd.: 41). Gibt es bei einem Arbeitgeber nur eine Gewerkschaft, ist es folglich in ihrem Interesse, dass kein Betriebsrat gegründet wird und sie seine Befugnisse übernehmen kann. Gibt es mehrere Gewerkschaften, müssen sie sich über die Wahl von Vertrauensleuten verständigen; schaffen sie dies nicht, finden nach Artikel 152, Absatz 4 Betriebsratswahlen statt (ebd.: 39). Falls ein Aufsichtsrat existiert, haben die Gewerkschaften ein Interesse an der Gründung eines Betriebsrats, weil sie über ihre Mitglieder im Betriebsrat Einfluss auf die Bestimmung des Beschäftigtenvertreters im Aufsichtsrat nehmen können.

Bei größeren Arbeitgebern besteht die Möglichkeit, dass gewerkschaftliche Mitglieder des Betriebsrats oder Vertrauensleute, die die Aufgaben des Betriebsrats übernehmen, diese Arbeit hauptamtlich auf Arbeitgeberkosten machen. Allerdings könnte dies auch die Unabhängigkeit der Gewerkschaften gefährden (Bagić 2010: 198).

Aus den angeführten Bestimmungen über das Verhältnis zwischen Betriebsräten und Vertrauensleuten folgert Bagić (ebd.: 198f.), dass die Gewerkschaften die dominante Rolle im dualen System der Interessenvertretung hätten, denn sie könnten die Betriebsräte als Quelle zusätzlicher Macht nutzen. Diese Einschätzung würden auch alle Interviews mit Gewerkschaftsvorsitzenden bestätigen. Gewerkschaften bieten oftmals Seminare für ihre Vertrauensleute an, damit diese die gesetzlichen Möglichkeiten der Betriebsräte noch besser nutzen können; und die Gewerkschaften haben 1996 maßgeblich auf die Regelung des Verhältnisses von Gewerkschaften und Betriebsräten eingewirkt.

Zum System der industriellen Beziehungen gehören außerdem die vom Arbeitsschutzgesetz vorgesehenen Vertrauensleute für Arbeitsschutz (ebd.: 199f.). Sie haben die Aufgabe, das System des betrieblichen Gesundheitsschutzes zu überwachen und in dieser Frage mit dem Arbeitgeber zusammenzuarbeiten. Die Beschäftigten haben in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten das Recht, einen Vertrauensmann für Arbeitsschutz zu wählen; alle Details werden in den Abschnitten des Arbeitsgesetzes zu Betriebsräten geregelt. Per Tarifvertrag kann den Gewerkschaften die Möglichkeit eingeräumt werden, neben der von den Beschäftigten gewählten Vertrauensperson ihre eigene Vertrauensperson für Arbeitsschutz zu benennen. Bei größeren Arbeitgebern können die Vertrauensleute für Arbeitsschutz ihre Arbeit hauptamtlich auf Kosten des Arbeitgebers machen.

9.3 Arbeitgeberverbände als Gegenpol zu den Gewerkschaften

Einen Arbeitgeberverband können nach Artikel 232 des Arbeitsgesetzes drei juristische oder natürliche Personen gründen, zwei Arbeitgeberverbände reichen zur Gründung eines Verbandes höherer Ebene (Hrvatski Sabor 2013: 60). Anders als bei den Gewerkschaften hat die Einfachheit der Gründung aber nicht zu einer starken Fragmentierung geführt: Die Arbeitgeber sind im Unterschied zur Vielzahl von Gewerkschaften in einer relativ kleinen Zahl von Verbänden organisiert (zum Folgenden Bagić 2010: 185ff.). Anfang November 2009 waren beim Wirtschaftsministerium 45 Arbeitgeberverbände organisiert, die im ganzen Land oder in mindestens zwei Gespanschaften aktiv waren. Weitere sieben Organisationen waren nur in einer Gespanschaft aktiv. Die Arbeitgeberorganisationen sind außerdem überwiegend nur in bestimmten Branchen aktiv, machen sich also wechselseitig keine Konkurrenz, so dass ihre Fragmentierung erheblich geringer ist als die der Gewerkschaften.

Nur drei Dachverbände der Arbeitgeber sind registriert, von denen nur einer für das System der industriellen Beziehungen relevant ist, nämlich *HUP (Hrvatska Udruga Poslodavaca – Kroatische Arbeitgebervereinigung)*. HUP vertritt die Arbeitgeberseite als einziger Verband in den tripartistischen Gremien Kroatiens. Die beiden anderen Verbände heißen *Savez neovisnih udruga poslodavaca (Bund der unabhängigen Arbeitgebervereinigungen)* und *Konfederacija hrvatske industrije i poduzetnika (Konföderation der kroatischen Industrie und Unternehmer)* und konnten trotz mehrerer Versuche keinen Sitz in diesen Gremien durchsetzen. Zuletzt wurden 2007 vom Wirtschafts- und Sozialrat (s.u. S.171ff.) in Zusammenarbeit mit der Internationalen Arbeitsorganisation Minimalkriterien für die Repräsentativität der Arbeitgeberorganisationen ausgearbeitet, die nur HUP vollständig erfüllte.

HUP wurde 1993 von 40 Arbeitgebern mit Ivica Todorčić an der Spitze gegründet, der auch zum ersten Vorsitzenden gewählt wurde. Heute hat HUP etwa 6.700 Mitglieder, bei denen fast eine halbe Million Beschäftigte arbeiten. Allerdings sind dies nur ca. acht Prozent der ca. 87.000 kroatischen Unternehmen. Werden die Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten nicht berücksichtigt, bleiben ca. 13.000 Unternehmen übrig; so ergibt sich ein recht hoher Organisationsgrad von ca. 50%. Wichtig ist jedoch die Größe der organisierten Unternehmen. Hierzu gibt es keine detaillierten Angaben; laut Bagić kann jedoch davon ausgegangen werden, dass der Organisationsgrad bei mittleren und großen Unternehmen (zusammen etwa 2000) deutlich größer ist als bei kleinen Unternehmen. Dies folgt daraus, dass bei den HUP-Mitgliedern etwa 500.000 Beschäftigte arbeiten; folglich hat das durchschnittli-

che HUP-Mitglied ca. 70 Beschäftigte. Die durchschnittliche Beschäftigtenzahl eines kroatischen Unternehmens ist 13; HUP organisiert also sehr wahrscheinlich überdurchschnittlich große Unternehmen.

Bei den HUP-Unternehmen ist etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Privatsektor (ca. 900.000) beschäftigt, was auf eine zufriedenstellende Repräsentativität der Organisation hindeutet. HUP gehören 25 Branchenverbände an. In manchen Branchen sind die Arbeitgeber besser organisiert als die Gewerkschaften, in anderen ist das Verhältnis umgekehrt, so dass den Gewerkschaften ein repräsentativer Gegenpol für Tarifverhandlungen fehlt. Dies ist auch eine Folge der Tatsache, dass manche Mitgliedsorganisationen nicht in erster Linie mit dem Ziel gegründet wurden, die Arbeitgeber der jeweiligen Branche in Tarifverhandlungen zu vertreten. Dies wird dadurch klar, dass etwa für 2008 nur 14 Verbände von 23, die einen Bericht über ihre Tätigkeit vorgelegt haben, einen Bericht über ihre Politik gegenüber den Gewerkschaften abgeliefert haben, während alle 23 über ihre Mitarbeit an Gesetzen berichten.

2008 übergab HUP dem kroatischen Präsidenten und dem Ministerpräsidenten das *Weißbuch des Kroatischen Arbeitgeberverbandes – Wirtschaftspolitik: Erwartungen, Prioritäten und notwendige Reformen*, das wichtigste Dokument der politischen Ziele des Verbandes. Als Hauptziele werden dort die Vereinfachung des Steuersystems, die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die Industrialisierung Kroatiens auf dem Niveau des 21. Jahrhunderts genannt. Dabei ist die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes seit Ende der 1990er Jahre auf der Agenda der Arbeitgeber; hier handelt es sich zwischen Gewerkschaften, Regierung und Arbeitgebern sicher um den konfliktträchtigsten Punkt.

In allen seinen Dokumenten nennt HUP als eines seiner wichtigsten Ziele außerdem die Förderung des sozialen Dialogs mit Regierung und Gewerkschaften. Im Weißbuch wird die Intensivierung des sozialen Dialogs auf niedrigeren Ebenen, etwa die Einrichtung sektoraler Räte, vorgeschlagen.

HUP hat noch nie eine formelle oder informelle Nähe zu irgendeiner politischen Partei aufgewiesen.

9.4 Streikrecht und Streikpraxis

Das Streikrecht wird in Kroatien durch Artikel 61 der Verfassung garantiert (Hrvatski Sabor 2014). Allerdings ist dies kein absolutes Recht: Absatz 2 sieht die Möglichkeit vor, es für Armee, Polizei, Staatsverwaltung und den öffentlichen Dienst einzuschränken (ebd.). Das

kroatische Arbeitsgesetzbuch sieht in Artikel 269 nur zwei legale Formen des Streiks vor: von den Gewerkschaften organisierte Streiks, bei denen es um den Schutz und die Förderung der Interessen ihrer Mitglieder oder um die Auszahlung von Löhnen oder Abfindungen geht – in letzterem Fall darf gestreikt werden, wenn mindestens 30 Tage nach Fälligkeit noch nicht gezahlt wurde⁴⁷ -, und Solidaritätsstreiks zur Unterstützung von bereits begonnenen anderen Streiks (zum Folgenden Hrvatski Sabor 2013: 67ff.). Ein Gewerkschaftsmitglied, das an einem Streik teilnimmt, darf dadurch keine Nachteile erleiden. Andererseits dürfen Beschäftigte auch nicht zur Teilnahme an einem Streik gezwungen werden (Artikel 279). Ein Streik muss dem Arbeitgeber, gegen den er sich richtet, angekündigt werden (Artikel 269), und zwar in schriftlicher Form; im entsprechenden Schreiben müssen Grund, Ort und Zeit des Streikbeginns aufgeführt werden. Ein Streik darf erst nach einem Schlichtungsverfahren begonnen werden (Artikel 270). Dies gilt nicht für Solidaritätsstreiks, die zwei Tage nach Beginn des Streiks beginnen dürfen, dem die Solidarisierung gilt (Artikel 269). Er muss allerdings ebenfalls dem Arbeitgeber angekündigt werden, aber nur demjenigen, bei dem er stattfindet.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, streikenden Beschäftigten den Lohn zu kürzen; der Umfang der Kürzung richtet sich nach der Länge der Beteiligung am Streik (Artikel 280). Gegen einen Streik, den er für illegal hält, kann der Arbeitgeber klagen mit dem Ziel, ihn verbieten zu lassen und den durch den Streik entstandenen Schaden ersetzt zu bekommen (Artikel 281).

Die fehlende Verpflichtung des Arbeitgebers zur Weiterbezahlung des Lohns übt auf die Gewerkschaften Druck aus, Streikfonds einzurichten, und soll sie von längeren Streiks mit geringer Erfolgsaussicht abhalten (Bagić 2010: 193f.).

Zu Streiks in Bereichen von besonderem nationalem Interesse, wie Armee und Polizei, müssen laut Artikel 284 besondere Gesetze geschaffen werden (Hrvatski Sabor 2013: 70). Für Armee, Polizei, Staatsverwaltung und öffentlichen Dienst gibt es mittlerweile besondere Gesetze zur Regelung des Streikrechts, die im Grunde allen diesen Gruppen mit Ausnahme der Streitkräfte das Streikrecht gewähren; bei manchen dieser Gruppen ist es jedoch in besonderen Situationen eingeschränkt – so darf etwa die Polizei in Kriegszeiten oder während bewaffneter Aufstände nicht streiken (Bagić 2010: 194).

Das Streikrecht ist nach dem kroatischen Arbeitsgesetz Gewerkschaften und gewerkschaftlichen Dachverbänden vorbehalten; in der Zeit, in der das erste Arbeitsgesetz eingeführt wurde,

⁴⁷Dieser legale Streikgrund wurde 2003 neu eingeführt, nachdem es Streitigkeiten zwischen Gewerkschaften und Verfassungsgericht über die Rechtmäßigkeit solcher Streiks gegeben hatte (Bagić 2010: 193).

gab es Diskussionen darüber, ob dies nicht eine Verletzung des verfassungsmäßigen Grundrechts auf Streik sei (ebd.: 193).

Auch die Aussperrung als Kampfmaßnahme des Arbeitgebers gegen Streiks ist in Kroatien erlaubt, aber sie ist restriktiver geregelt als der Streik (Rebac 2010: 36): Sie ist nach Artikel 277 des Arbeitsgesetzbuches nur als Antwort auf einen schon begonnenen Streik zulässig, und es darf nicht mehr als die Hälfte der Anzahl der streikenden Beschäftigten ausgesperrt werden. Der Arbeitgeber muss den Ausgesperrten außerdem den Mindestlohn weiterzahlen. Die Aussperrung darf erst acht Tage nach Streikbeginn durchgeführt werden. Auch eine Aussperrung im Rahmen von Tarifaueinandersetzungen, ohne dass gestreikt wird, ist zulässig (Hrvatski Sabor 2013: 69).

In der kroatischen Praxis finden Streiks vor allem auf der Ebene einzelner Unternehmen statt oder aber auf nationaler Ebene im öffentlichen Dienst; sie werden nicht auf Branchenebene im Privatsektor durchgeführt. Ebenso ist die Aussperrung bisher in der Praxis unbekannt (Rebac 2010: 39). Von Gewerkschaftsseite ist oft die Einschätzung zu hören, dass die Streikbereitschaft in Kroatien nicht besonders ausgeprägt sei; Streiks wegen fehlender Lohnzahlungen würden gewöhnlich erst nach mehreren Monaten stattfinden, und so lange gebe es noch Hoffnung auf Einsicht des Arbeitgebers (Eigenes Interview mit dem NHS, E1). Die kroatischen Streiks werden wegen ihrer Zersplitterung bzw. Beschränkung auf einzelne Firmen als insgesamt wenig erfolgreich eingeschätzt; beklagt wird fehlende Solidarität zwischen den Belegschaften (Eigenes Interview mit dem SSSH/2, B4). Von HUS ist beispielsweise zu hören:

„In Kroatien ist es sehr schwierig, die Leute für einen Streik zu gewinnen, denn die Angst ist groß, und die Situation ist gewöhnlich nicht so schlecht, dass sie streiken würden. Sie möchten streiken, wenn grundlegende Rechte bedroht sind oder wenn ihre Löhne nicht ausgezahlt werden“ (Eigenes Interview mit HUS, E2).

9.5 Tarifverhandlungen

Bei Tarifverhandlungen zeigt sich deutlich, wie problematisch es ist, dass Gewerkschaften in Kroatien sehr einfach gegründet werden können, nämlich von zehn Personen (s.o.S.158). Laut Ivan Rebac ist dies eine „Vorschrift, die in der praktischen Implementierung zu größter Konfusion zwischen den Sozialpartnern führt, besonders bei der Bildung von Verhandlungsausschüssen für Tarifverträge“ (Rebac 2010: 69). Ein Verhandlungsausschuss wird gebildet, wenn es bei einem Arbeitgeber oder in einer Branche mehrere Gewerkschaften gibt. Falls sich

die Gewerkschaften nicht über die Zusammensetzung des Ausschusses einigen konnten, wurde diese Entscheidung bis 2012 vom Wirtschafts- und Sozialrat (s.u. S.171ff.) übernommen. In der Praxis kam es oft zu Konflikten zwischen den Gewerkschaften in dieser Frage, die den Entscheidungsprozess bedeutend verlängern konnten. Der entscheidende Grund dafür war, dass es im Unterschied zu den Dachverbänden keine Regeln zur Feststellung der Repräsentativität von Einzelgewerkschaften gab. Auch in denjenigen Fällen, in denen der Wirtschafts- und Sozialrat entschied, wurde auf der Basis von willkürlich festgelegten Kriterien entschieden. So wurden Situationen ermöglicht, in denen Tarifverträge durch Minderheitsgewerkschaften abgeschlossen wurden und die Mehrheitsgewerkschaft gar nicht an den Tarifverhandlungen teilnahm. Teilweise organisierten dann Gewerkschaften (seien es Mehrheits- oder Minderheitsgewerkschaften), die nicht am Vertragsabschluss beteiligt waren, industrielle Aktionen, um den Arbeitgeber zu neuen Verhandlungen zu zwingen.

Seit 2012 wird die Repräsentativität von Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverhandlungen in einem eigenen Gesetz geregelt (Hrvatski Sabor 2012: 2ff.). Falls es bei einem Arbeitgeber mehrere Gewerkschaften gibt und diese einen gemeinsamen Verhandlungsausschuss bilden, kann der Arbeitgeber mit diesem Ausschuss verhandeln, und alle beteiligten Gewerkschaften gelten automatisch als repräsentativ. Verständigen sich die verschiedenen Gewerkschaften nicht auf einen gemeinsamen Verhandlungsausschuss, muss jede Gewerkschaft ihre Repräsentativität von einer Kommission überprüfen lassen. Als repräsentativ wird sie anerkannt, wenn sie mindestens 20% der beim jeweiligen Arbeitgeber bzw. im jeweiligen Bereich, auf den sich der Tarifvertrag bezieht, gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten als Mitglieder hat. Handelt es sich um eine Gewerkschaft, deren Mitglieder den gleichen Beruf ausüben, ist sie repräsentativ, wenn sie mindestens 40% der beim jeweiligen Arbeitgeber im jeweiligen Beruf tätigen Beschäftigten organisiert. Die Analyse der Folgen dieses Gesetzes in der Praxis steht noch aus.

Laut Arbeitsgesetz regulieren Tarifverträge die Rechten und Pflichten der Seiten, die den Vertrag abschließen, und können Regeln zu Abschluss, Inhalt und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses enthalten. Konkret können sie etwa die Lohnhöhe und andere materielle Rechte regeln, die Höhe von Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Erstattung von Anfahrtkosten etc.), Arbeitsschutzmaßnahmen, die Länge der Arbeitszeit und ihre Verteilung über das Jahr, Überstunden und ihre Bezahlung, Länge und Verteilung des Urlaubs, Abfindungen und andere Rechte im Falle einer Kündigung, die Arbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften beim Arbeitgeber etc. (Rebac 2010: ebd.).

Tarifverträge (zum Folgenden Hrvatski Sabor 2013: 65ff.) binden alle diejenigen, die im Moment des Abschlusses Mitglieder der beteiligten Organisationen sind, und alle, die während der Laufzeit des Vertrags einer der beteiligten Organisationen beitreten (Artikel 257). Gewerkschaften, Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände, die den Tarifvertrag nicht unterschrieben haben, können ihm freiwillig beitreten, müssen darüber allerdings die Vertragsunterzeichner informieren. Nachdem sie eine Erklärung über ihren Beitritt unterschrieben haben, finden alle Regeln aus dem Tarifvertrag Anwendung auf die beigetretenen Organisationen und ihre Mitglieder (Artikel 266). Das Arbeitsministerium kann auf Antrag einer der am Vertrag beteiligten Seiten einen Tarifvertrag in einer ganzen Branche für allgemeinverbindlich erklären, falls es zur Einschätzung kommt, dass diese Entscheidung im öffentlichen Interesse liegt (Artikel 267). Diese Entscheidung gilt nur für die Laufzeit des jeweiligen Vertrages. Mit diesem Instrument soll verhindert werden, dass kleine Arbeitgeber und solche ohne Gewerkschaft mit schlechteren Arbeitsbedingungen den großen und gut organisierten Unternehmen Konkurrenz machen. Allerdings führt dies in der Praxis mitunter zu Konkurrenz zwischen mehreren Tarifverträgen, weil manche Unternehmen in mehreren Branchen registriert sind (Rebac 2010: 69ff.). Auch der Arbeitsminister ist nicht verpflichtet, solche Unklarheiten aufzulösen, und es gibt keine Regel, ob ein Unternehmen verpflichtet ist, einen Tarifvertrag einer Branche anzuwenden, in der es zwar registriert ist, die jedoch nicht seine Hauptbranche ist.⁴⁸

Rechte aus Tarifverträgen können laut Artikel 268 des Arbeitsgesetzes vor Gericht durchgesetzt werden, falls sich eine der beteiligten Seiten nicht daran hält (Hrvatski Sabor 2013: 67).

Die aktuellsten Zahlen zu kroatischen Tarifverträgen liegen in der Dissertation von Dragan Bagić von 2010 vor. Am 1.11.2009 waren laut Angaben des Wirtschafts- und Arbeitsministeriums und der Verwaltungen der Gespanschaften in Kroatien ca. 845 Tarifverträge in Kraft, d.h. sie wurden unbefristet abgeschlossen oder ihr Fristende liegt noch in der Zukunft (Bagić 2010: 204ff.). Allerdings gibt es sehr wahrscheinlich weiter gültige, aber nicht registrierte Tarifverträge auf der einen Seite und auf der anderen Seite als gültig verzeichnete, die in Wirklichkeit bereits gekündigt wurden. Die meisten der registrierten Tarifverträge, nämlich 686, waren auf Gespanschaftsebene registriert, also auch nur für eine Gespanschaft gültig – hier handelt es sich wahrscheinlich um Verträge, die nur mit einem Arbeitgeber abgeschlossen wurden. Etwa 160 waren auf nationaler Ebene oder in mindestens zwei Gespanschaften

⁴⁸Außerdem ist rechtlich nicht definiert, was unter der „Hauptbranche“ zu verstehen ist; dies ist ein rein statistischer Begriff.

gültig. Diese Verteilung weist bereits auf den dezentralen Charakter der Tarifverhandlungen in Kroatien hin.

Eine detaillierte Analyse gibt es jedoch nur zu den beim Ministerium registrierten Abkommen. Seit der Verabschiedung des neuen Arbeitsgesetzbuches 1996 wurden dort insgesamt 628 Tarifverträge bzw. im Durchschnitt 45 jährlich registriert. Nach dem Aufschwung der ersten Jahre wurde Ende der 1990er und zu Beginn des neuen Jahrtausends nur eine unterdurchschnittliche Zahl von Tarifverträgen abgeschlossen. Zwischen 2002 und 2007 wurden 40 bis 50 pro Jahr abgeschlossen – lediglich im Jahre 2007 gab es 67 neue Tarifverträge. Das Rekordjahr war 2008 mit 92 neuen Abkommen. 2009 waren bis zum Abschluss von Bagićs Dissertation 33 neue Abkommen abgeschlossen worden, was auf eine Normalisierung der Zahl hindeutet.

Lediglich 12% der beim Ministerium registrierten Tarifverträge beziehen sich auf die Arbeitsbedingungen bei einer Vielzahl der Arbeitgeber einer Branche. Alle anderen sind Haustarifverträge. Ohne diejenigen Tarifverträge, an denen die Regierung beteiligt war (die Abkommen für den öffentlichen Sektor und die Staatsverwaltung sowie das Abkommen über den Mindestlohn von 1998) machen die Branchentarifverträge sogar nur 8% aus. Das Gesamtbild ändert sich auch dann nicht, wenn einige Abkommen bei Unternehmen mit faktischem Monopol in ihrer Branche (etwa HEP bei der Stromversorgung) zu den Branchentarifverträgen gezählt werden. Die Detailanalyse der beim Ministerium registrierten Abkommen bestätigt also die These, dass die Tarifverhandlungen in Kroatien einen ausgesprochen dezentralen Charakter haben. Werden alle Tarifverträge einbezogen, auch die auf Gespanschaftsebene registrierten, machen Branchentarifverträge vernachlässigbare zwei Prozent aus.

Allerdings führt diese Dezentralisierung nicht zwangsläufig zu negativen Ergebnissen bei den Rechten der Beschäftigten. Verschiedene gewerkschaftliche Funktionäre sind der Ansicht, dass Firmentarifverträge zu besseren Ergebnissen führen, weil der Arbeitgeberverband HUP auf Branchenebene zu niedrige Standards angeboten habe. Diese Aussage kommt etwa von der größten Einzelgewerkschaft PPDIV. Damir Jakuš, Vorsitzender des Dachverbandes URSH, argumentiert mit den großen regionalen Unterschieden, die dazu führen, dass Branchentarifverträge Niveaus setzen würden, die für bestimmte Arbeiter nicht realisierbar wären, für andere Arbeiter hingegen das Erreichbare unterschreiten würden (Bagić 2010: 209f.). Aber auch die gewerkschaftliche Fragmentierung bzw. die überwiegende Präsenz in wenigen Großbetrieben (zumindest was den Privatsektor betrifft) trägt zur Dezentralisierung der Tarif-

verhandlungen bei. In denjenigen Betrieben, wo sie stark vertreten sind, setzen die Gewerkschaften auf Verhandlungen mit dem Management, mit denen sie mehr erreichen können als durch solche mit dem Arbeitgeberverband. Und schließlich gibt es in manchen Branchen keine Branchengewerkschaft oder aber mehrere konkurrierende. Wo es Branchengewerkschaften gibt, fehlt es ihnen oftmals an Kampfkraft, was etwa an fehlenden Mitteln für die Streikkasse liegt, da Gewerkschaften viel für Dienstleistungen für ihre Mitglieder (günstiger Urlaub etc.) ausgeben. Große Gewerkschaften mit ausreichenden finanziellen Mitteln wiederum sind nicht unbedingt aktivistisch, weil sie das Erreichte nicht gefährden wollen.

Der Wirtschafts- und Sozialrat und das Amt für Sozialpartnerschaft, eine Regierungseinrichtung, streben an, Tarifverhandlungen auf Branchenebene zu fördern, indem Branchenräte als Foren des sozialen Dialogs ins Leben gerufen werden. Diese Absichten hatten bisher mangels Beteiligung jedoch keinen Erfolg.

Ein weiteres Problem für die Gewerkschaften ist das Fehlen geeigneter Ansprechpartner in manchen Branchen, weil aufgrund der Heterogenität ihrer Interessen die Arbeitgeber unzureichend organisiert sind. Es gibt nämlich in manchen Branchen sowohl Großunternehmen aus jugoslawischer Zeit, die privatisiert wurden, als auch neugegründete kleine und mittlere Unternehmen.

Vertreter des Arbeitgeberverbandes HUP loben die Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter auf Unternehmensebene, weil sie sich seit Beginn der Wirtschaftskrise auf Zugeständnisse zum Erhalt von Arbeitsplätzen eingelassen haben. Dies zeigt die große Druckanfälligkeit dieser Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gegenüber den Arbeitgebern – ein Grund, warum auch auf Arbeitgeberseite kein großes Interesse an der Stärkung von Branchentarifverhandlungen besteht.

Abgesehen von ihrer bloßen Anzahl sind noch bestimmte Merkmale der Branchentarifverträge zu betrachten (Bagić 2010: 214). Dazu gehört etwa ihr Alter: 2009 gab es 11 Branchentarifverträge im Privatsektor, von denen fünf innerhalb der fünf vorhergehenden Jahre, aber sechs mehr als fünf Jahre, teilweise sogar mehr als zehn Jahre vorher unterschrieben worden waren. Lediglich einer der sechs älteren Verträge, derjenige für die Baubranche, hatte eine größere Zahl von Anhängen und Ergänzungen, hatte sich also im Laufe der Zeit weiterentwickelt. Insbesondere der Tarifvertrag für die Handelsbranche zeigt außerdem, dass die Gewerkschaften oft nicht in der Lage sind, die Einhaltung bestehender Tarifverträge durchzusetzen: Er regelt zwar die Frage der Sonntagsarbeit bzw. des Ausgleichs für Sonntagsarbeit der Be-

schäftigten; seine Regeln in dieser Frage werden in der Praxis jedoch oftmals nicht eingehalten. Anstatt dagegen einen Streik zu organisieren, setzt die Handelsgewerkschaft im Bündnis mit der Kirche auf Lobbyismus gegenüber den verschiedenen kroatischen Regierungen. Außerdem gab es in den letzten Jahren keinen Streik wegen Nichteinhaltung von Branchentarifverträgen, woraus Bagić auf ein mangelndes Engagement der Gewerkschaften für die Einhaltung der Abkommen schließt.

Es kommt hinzu, dass die Branchentarifverträge den Beschäftigten gewöhnlich keinen nennenswerten Rechtezuwachs verschaffen. Dies zeigt eine Analyse, die Ivan Rebac 2006 für 15 Branchentarifverträge und Tarifverträge für die größten Unternehmen durchgeführt hat. Überwiegend garantieren sie diejenigen Rechte, die auch durch das Arbeitsgesetzbuch schon festgelegt sind, und der geringste Lohn, den sie festlegen, ist meist nah am gesetzlichen Mindestlohn. Darüber hinaus gibt es zwischen den verschiedenen Abkommen keine nennenswerten Unterschiede im Rechteniveau, spezifische Bedingungen bestimmter Branchen werden nicht geregelt, und Branchen- und Haustarifverträge sind im Inhalt sehr ähnlich. In einer späteren Analyse hat Rebac außerdem gezeigt, dass Tarifverträge in Kroatien sich kaum mit geschlechtlicher und Altersdiskriminierung auseinandersetzen. Sie verbieten diese zwar – das ist allerdings nur eine Wiederholung des gesetzlichen Diskriminierungsverbots. Mechanismen zur Durchsetzung des Verbots enthalten sie nicht.

Die Situation im öffentlichen Sektor ist eine andere: Von sechs 2010 gültigen Abkommen, bei denen die Regierung einer der Verhandlungspartner war, waren vier in den vorherigen zwei Jahren abgeschlossen worden, und die anderen zwei waren laufend mit Ergänzungen versehen worden.

Im Privatsektor werden fast alle Branchentarifverträge vom zuständigen Ministerium für allgemeinverbindlich erklärt. Bagić sieht darin eine Chance für die Gewerkschaften, im Privatsektor neue Mitglieder zu gewinnen, indem sie sich in Betrieben ohne Gewerkschaftsbindung für die Einhaltung dieser allgemeinverbindlichen Abkommen einsetzen.

Bei den Haustarifverträgen ergibt sich ein ähnliches Bild (Bagić 2010: 219ff.). Ca. 2/3 aller Haustarifverträge werden im Privatsektor, ca. 1/3 im öffentlichen Sektor abgeschlossen. Dies entspricht nicht den wirklichen Anteilen der Sektoren an der Gesamtzahl der Unternehmen, so dass hier erneut die stärkere Vertretung von Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor gegenüber dem Privatsektor deutlich wird. Haustarifverträge im öffentlichen Sektor werden deutlich häufiger erneuert als solche im Privatsektor: Das durchschnittliche Alter der Ab-

kommen im öffentlichen Sektor beträgt zwei Jahre und acht Monate, im Privatsektor hingegen drei Jahre und neun Monate. Die durchschnittliche Zahl von Anhängen und Abänderungen beträgt außerdem im öffentlichen Sektor 0,7, im Privatsektor nur 0,4. Bei den Abkommen, die über drei Jahre alt sind, betragen die Werte sogar 1,9 vs. 0,8.

Allerdings ist die Gewerkschaftszersplitterung offensichtlich im öffentlichen Sektor stärker ausgeprägt: Hier unterschreiben im Durchschnitt 1,7 Gewerkschaften einen Haustarifvertrag, im Privatsektor hingegen nur 1,4.

Auffällig ist außerdem, dass der Anteil einer Branche an der Zahl aller Haustarifverträge meistens nah am Anteil der großen und mittleren Unternehmen dieser Branche an der Zahl aller großen und mittleren Unternehmen liegt. Ausnahmen sind auf der einen Seite der Handel, wo der Anteil an den Haustarifverträgen unter dem Anteil an den großen und mittleren Unternehmen liegt, und auf der anderen Seite einmal Transport und Lagerung sowie der Bereich der administrativen und sonstigen Dienstleistungen, wo der Anteil an den Haustarifverträgen über dem Anteil an den großen und mittleren Unternehmen liegt. Bei Transport und Lagerung ist dies damit erklärbar, dass es bei der Eisenbahn und der staatlichen Fluggesellschaft eine Vielzahl von Tarifverträgen für einzelne Bereiche und Beschäftigtengruppen gibt. Bei den Dienstleistungen ist der Grund in der Vielzahl von Haustarifverträgen im Security-Bereich zu sehen, wo es gleichzeitig auch einen Branchentarifvertrag gibt. Entscheidend für die Entwicklung von Tarifverhandlungen war hier die Gewerkschaft *Republički Sindikat Radnika Hrvatske* (Republiksgewerkschaft der Arbeiter Kroatiens), die aus der Hausgewerkschaft des staatlichen Post- und Telekomunternehmens nach dessen Auflösung als Gewerkschaft für alle Dienstleistungsbeschäftigten entstand.

Schätzungsweise 750.000 Beschäftigte waren in Kroatien Ende 2009 durch Tarifverträge geschützt (Bagić 2010: 223ff.). Davon waren etwa 609.000 bzw. 81% durch Branchentarifverträge geschützt (von denen ca. ein Fünftel zusätzlich durch Haustarifverträge geschützt war) und 148.000 bzw. 19% ausschließlich durch Haustarifverträge. Bei etwa 1,4 Millionen abhängig Beschäftigter sind also mindestens 54% der Beschäftigten durch Tarifverträge geschützt. Allerdings werden hier nur die beim Ministerium registrierten Abkommen berücksichtigt; durch Tarifverträge, die nur auf der Ebene einer Gespanschaft gültig sind, werden etwa 100.000 weitere Beschäftigte erfasst. Werden diese Abkommen berücksichtigt, sind ca. 61% der Beschäftigten durch Tarifverträge geschützt. Dies ist ein im Vergleich zufriedenstellender Wert, denn die durchschnittliche Deckungsrate in den 15 alten EU-Mitgliedsländern

beträgt 68% und in den 10 Beitrittsländern von 2004 43%. Die Deckungsrate in Kroatien liegt auf deutschem Niveau.

Allerdings sind 45% aller Beschäftigten, deren Rechte durch Tarifverträge geschützt werden, Beschäftigte im öffentlichen Sektor. Dazu gehören zunächst fast alle Beschäftigten des öffentlichen Sektors im engeren Sinne, also alle, deren Lohn aus dem Staatshaushalt bezahlt wird (lediglich Inhaber von Staatsämtern und Angehörige der Armee unterliegen keinem Tarifvertrag); das sind etwa 248.000. Dazu kommen etwa 92.000 Beschäftigte von Unternehmen in öffentlichem Eigentum, deren Tarifvertrag auf nationaler Ebene gilt, und eine gewisse Zahl von Beschäftigten öffentlicher Unternehmen, deren Tarifvertrag auf Gespanschaftsebene registriert ist. Schließlich kommen noch etwa 48.000 Beschäftigte von Unternehmen hinzu, die sich noch zumindest teilweise in staatlichem Eigentum befinden. Von den 850.000 von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten arbeiten also etwa 390.000 im öffentlichen Sektor. Bei einer Beschäftigtenzahl im öffentlichen Sektor von ca. 555.000 beträgt die Deckungsrate hier über 70%, im öffentlichen Sektor im engeren Sinne sogar fast 100%.

Von den etwa 857.000 abhängig Beschäftigten im Privatsektor werden etwa 374.000 durch Tarifverträge auf nationaler Ebene erfasst, also ca. 44%. Werden die nur auf Gespanschaftsebene gültigen Abkommen einbezogen, steigt die Deckungsrate auf etwa 55%. Aber auch hier gilt es zu berücksichtigen, dass die Mehrheit von Branchentarifverträgen erfasst wird, die lang nicht mehr erneuert worden sind. Von den erwähnten 374.000 Beschäftigten werden 80% durch Branchentarifverträge erfasst, und fasst die Hälfte entfällt auf den oben erwähnten Tarifvertrag für den Handel, bei dem die Gewerkschaften noch nicht einmal in der Lage sind, seine Einhaltung durchzusetzen. Außerdem ist die große Mehrheit dieser Beschäftigten allein durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Ministeriums von Tarifverträgen erfasst.

Des weiteren sinkt die Zahl der durch Tarifverträge erfassten Beschäftigten auf 91.000 bzw. um ein Viertel, wenn nur diejenigen Tarifverträge berücksichtigt werden, die in den drei Jahren vor Erscheinen von Bagiós Arbeit, also seit Anfang 2007, abgeschlossen wurden. Dann sinkt auch die Deckungsrate im Privatsektor auf gerade einmal 10%. Wird das gleiche Kriterium auf den öffentlichen Sektor im weiteren Sinne angewandt, sinkt die Deckungsrate nicht so stark – von 70% auf 57%.

9.6 Der tripartite Dialog

Bagić (Bagić 2010: 227ff.) teilt die Entwicklung des tripartiten Dialogs zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierung in drei Phasen ein. Die erste Phase, die Phase der Formierung des sozialen Dialogs, dauerte von 1991 bis 1995. Bereits 1991 unternahm der SSSH die ersten Initiativen zur Gründung eines tripartiten Gremiums, das schließlich im August 1993 unter dem Namen *Gospodarsko-socijalno vijeće (GSV – Wirtschafts- und Sozialrat)* gebildet wurde. Die Gründung des GSV fiel in eine Zeit, in der die Intensität der bewaffneten Auseinandersetzungen im Land zurückgegangen war und die Regierung darauf orientierte, die Unterstützung wichtiger Interessensgruppen für Maßnahmen zur Entwicklung der Wirtschaft in Friedenszeiten zu gewinnen. Im Zuge dessen kam es auch zu personellen Veränderungen – so wurde etwa Nikica Valentić neuer Ministerpräsident.

Der GSV war zunächst ein reines Gremium zum Austausch von Standpunkten und hatte keine gesetzliche Verankerung. Die Gewerkschaften waren durch die Dachverbände SSSH, HUS und KNSH vertreten, die Regierung durch den Ministerpräsidenten und die Arbeitgeber durch die *Kroatische Wirtschaftskammer (Hrvatska Gospodarska Komora – HGK)*. Am 21.1.1994 wurde dann das *Abkommen über die Gründung, Zuständigkeit und Arbeit des Wirtschafts- und Sozialrates* von der Regierung, den drei bereits erwähnten gewerkschaftlichen Dachverbänden, HGK und HUP unterschrieben. Danach wurde HUP allmählich wichtiger als die HGK als Vertreter der Arbeitgeber im sozialen Dialog.

In der ursprünglichen Fassung dieses Abkommens wurde festgelegt, dass Entscheidungen im GSV getroffen werden können, wenn mindestens je zwei der drei Vertreterinnen und Vertreter jeder Seite ihnen zustimmen. Es konnte also eine Entscheidung gegen den Willen eines gewerkschaftlichen Dachverbandes durchgesetzt werden, aber nicht gegen den Willen von zwei oder drei Dachverbänden. Bis 2003 wurde dieses Abkommen mehrfach geändert; unter anderem wurde bestimmt, dass jede Seite eine Stimme hat und Entscheidungen mit Stimmenmehrheit getroffen werden. Dies ist eine Schwächung der ursprünglichen Konsensorientierung des Gremiums.

Festgelegt wurden außerdem die Zuständigkeitsbereiche des GSV. Der GSV soll erstens den Einfluss ökonomischer Entwicklungen auf die soziale Stabilität beobachten und Vorschläge zur Lohn- und Preispolitik ausarbeiten, um die Entwicklung von Löhnen und Preisen aufeinander abzustimmen. Zweitens ist er ein Raum, um Meinungen zu Gesetzesentwürfen aus dem Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik auszutauschen, bevor sie wieder in die Gesetzge-

bungsprozedur eingehen. Die dritte Aufgabe des GSV ist die friedliche Vermittlung bei Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern und die Förderung des bi- und tripartiten Dialogs auf allen Ebenen. Der GSV kann also nur zu einem sehr eingeschränkten Teil der Gesetzesentwürfe Stellung nehmen; später erhielt er allerdings auch das Recht, seine Meinung zum Staatshaushalt und zu Gesetzen über öffentliche Arbeiten abzugeben sowie die Durchführung und Abänderungen von Gesetzen zur Arbeits- und Sozialpolitik zu beobachten. Gegenwärtig gibt es acht Ausschüsse des GSV, die zu speziellen Themen arbeiten.

Per Abkommen wurde auch die Möglichkeit geschaffen, Wirtschafts- und Sozialräte auf regionaler und lokaler Ebene einzurichten. Von dieser Möglichkeit wurde auf Gespanschaftsebene auch Gebrauch gemacht – in diesen Räten sitzen Vertreter der Regionalbüros der gewerkschaftlichen Dachverbände, der Regionalbüros der Arbeitgeber und der Gespanschaftsregierungen. Bagić (Bagić 2010: 231) zweifelt wegen der geringen Befugnisse der Gespanschaften in der Wirtschafts- und Sozialpolitik und ihrer geringen finanziellen Mittel an der Effektivität der regionalen Wirtschafts- und Sozialräte, hält aber eine detaillierte Forschung dazu für nötig.

Alle drei Seiten im GSV sind mit ihren Führungspersonlichkeiten vertreten. Die Regierung ist anders als zu Beginn der Existenz des Gremiums nicht mehr mit dem Ministerpräsidenten oder der Ministerpräsidentin vertreten, sondern mit einem seiner oder ihrer Stellvertreterinnen und Stellvertreter, außerdem mit den für Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialpolitik zuständigen Ministerinnen und Ministern. Die Zahl der Mitglieder des GSV variierte die ganze Zeit über entsprechend der jeweiligen Zahl von repräsentativen gewerkschaftlichen Dachverbänden. Regierung und Arbeitgeber haben immer jeweils genauso viele Vertreter im GSV, wie es repräsentative Gewerkschaftsverbände gibt. Jeder gewerkschaftliche Dachverband hat je einen Vertreter oder eine Vertreterin im Gremium.

Im kroatischen GSV findet ein breiter sozialer Dialog nach der Typologisierung von Casey und Gold statt: Während an einem „engen“ sozialen Dialog nur Gewerkschaften, Arbeitgeber und eventuell der Arbeitsminister oder die Arbeitsministerin teilnehmen und ausschließlich über Arbeiterrechte und Arbeitsbedingungen sprechen, nehmen am „breiten“ sozialen Dialog Gewerkschaften, Arbeitgeber und Regierung teil und beziehen die makroökonomische Politik sowie andere politische Felder wie Bildung und Gesundheit mit ein. Am „allumfassenden“ sozialen Dialog nehmen auch andere Interessengruppen teil, und prinzipiell kann die gesamte Politik zum Thema werden.

Die Gewerkschaftsvorsitzenden Lesar und Ribić bewerten die erste Phase der Entwicklung des GSV positiv, weil es häufige Treffen zu wichtigen Fragen gegeben habe, alle Seiten kompromissbereit gewesen seien und die Absprachen des Gremiums eingehalten hätten. Als besonderen Erfolg aus dieser Phase betrachten die Gewerkschaften bestimmte Regelungen des Arbeitsgesetzbuches von 1995, etwa die Einführung des deutschen Mitbestimmungsmodells.

Nach der Einführung des Arbeitsgesetzbuches begann die zweite Phase des tripartiten Dialogs, in der die Formalisierung der Arbeit des GSV vollendet wurde (außerdem wurden einige wichtige staatliche Einrichtungen wie das Kroatische Amt für Beschäftigung mit tripartiten Aufsichtsgremien ausgestattet, und Mitglieder des GSV nehmen ohne Sitz und Stimme an Sitzungen bestimmter parlamentarischer Ausschüsse teil (Kreuzkamp et al. 2009: 273)). In dieser Phase (s. dazu Bagić 2010: 232ff.) arbeitete der GSV nicht regelmäßig, und es gab häufig Konflikte auf allen drei Seiten, insbesondere auf Gewerkschaftsseite. Zwischen 1995 und 1996 arbeitete das Gremium kaum, weil die Gewerkschaften ihre Arbeit dort vernachlässigten. Es dauerte bis 1997, bis der GSV seine Arbeit wiederaufnahm, weil die verschiedenen Dachverbände sich uneins über die Kriterien der Repräsentativität und das Abstimmungsverfahren im GSV waren. Die Frage der Repräsentativität wurde 1999 per Gesetz geklärt, die Frage der Stimmenzahl im GSV für jeden Dachverband erst noch später mit einem Abkommen der Dachverbände untereinander.

In dieser Phase erreichte der GSV kein einziges Abkommen und tagte nicht regelmäßig, obwohl es, nicht zuletzt in Folge des gewählten Privatisierungsmodells, gravierende soziale und ökonomische Probleme in Kroatien gab, mit denen er sich hätte beschäftigen können.

Die dritte Phase des GSV begann mit dem Regierungswechsel 2000. Die Arbeit des Gremiums war bereits ein halbes Jahr vor den Wahlen wieder in Gang gekommen, und sehr bald nach der Bildung der neuen Regierung wurde sie fortgesetzt, womit die SDP- geführte Koalition eines ihrer Wahlversprechen, die Stärkung des sozialen Dialogs, erfüllte. Seitdem tagt der GSV etwa einmal im Monat. 2001 wurde außerdem die Regierungsinstitution *Ured za socijalno partnerstvo* (Amt für Sozialpartnerschaft) eingerichtet, die den GSV infrastrukturell unterstützt.

Innerhalb dieser dritten Phase können zwei Abschnitte unterschieden werden: die Zeit der SDP- geführten Koalition und die HDZ- geführten Regierungen seit Ende 2003. Nach den Aussagen damaliger GSV- Mitglieder gibt es zwischen diesen zeitlichen Abschnitten keine wesentlichen Unterschiede in der Rolle des GSV, sondern nur kleinere Unterschiede, so dass

es sich nicht um zwei verschiedene Phasen handelt. Der Hauptunterschied besteht darin, dass Ivo Sanader, Ministerpräsident von 2003 bis 2009, größeres formales Interesse am GSV zeigte als sein sozialdemokratischer Vorgänger Račan. Er war häufiger persönlich bei GSV-Sitzungen anwesend, organisierte besondere Treffen mit Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgebern und rief häufiger in der Öffentlichkeit den GSV zu Entscheidungen auf. Der GSV war ihm wichtig, um Entscheidungen seiner Regierung zu legitimieren. Die Zahl der Sitzungen des Gremiums vergrößerte sich insbesondere 2008 und 2009: In diesen Jahren fanden (nach 11 bis 16 jährlichen Sitzungen in den Jahren zuvor) 28 bzw. 19 Sitzungen statt, weil der Prozess der Rechtsangleichung an die EU sich beschleunigte. Die meisten Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgebern im GSV sind der Meinung, dass der GSV seit dem Regierungswechsel von 2003 formal besser funktionierte, was etwa die Klarheit der Termine seiner Sitzungen oder die zuverlässige Lieferung von Materialien angeht, dass er aber dennoch den Zweck seiner Existenz nicht besser erfüllte. Vilim Ribić (MHS) ist sogar der Meinung, dass seit 2003 der GSV nicht mehr über strategische Fragen, sondern nur noch über einzelne Gesetzesvorhaben diskutierte, während Boris Kunst (URSH), der seit 2007 für die HDZ im Parlament sitzt, von einem großen Fortschritt des sozialen Dialogs unter Sanader ausgeht, weil Sanader selbst gegenüber der Kommunikation mit den Verbänden offener gewesen sei.

In der gesamten dritten Phase wurde es Routine, dass die drei Seiten sich regelmäßig treffen, sich über ihre Pläne informieren und ihre Meinungen austauschen. So ist es für die Verbände auch möglich, Gesetzesvorhaben zu beeinflussen. Wichtig ist auch die Rolle des GSV bei der friedlichen Beilegung von Tarifauseinandersetzungen und Arbeitskämpfen (Kreuzkamp et al. 2009: 273). Allerdings bedurfte es eines gewissen Drucks von Gewerkschaftsseite, um das Funktionieren des GSV im Sinne aller drei Seiten zu beeinflussen: 2010 verließen die Gewerkschaften das Gremium für über einen Monat, weil Materialien oft zu spät kamen oder das Amt für Sozialpartnerschaft oft einseitig die Regierung unterstützte. Nachdem ein neues Abkommen durchgesetzt war, kehrten die Gewerkschaften zurück (Eigenes Interview mit dem NHS, E1).

Was der GSV allerdings bisher nicht erreicht hat, sind längerfristige Abkommen über gemeinsame strategische Ziele (Bagić 2010: 235ff.). Nur ein einziges bedeutsameres Abkommen wurde seit 2000 unterzeichnet, nämlich die im Transformationskapitel erwähnte *Partnerschaft für Entwicklung* von 2001, und auch dieses Abkommen war nicht langlebig. In den Krisenjahren seit 2008 gab es nicht einmal einen Versuch, zu einem ähnlichen Abkommen zu

gelangen. Außerdem wurde keine der wesentlichen Streitfragen zwischen den drei Seiten durch einen im GSV ausgehandelten Kompromiss gelöst. Dazu gehören etwa Änderungen des Arbeitsgesetzbuches, Sonntagsarbeit im Handel, der Mindestlohn etc. In der Frage der Arbeitsgesetzgebung entschied die Regierung gewöhnlich einseitig oder die Entscheidung wurde verschoben.

Dragan Bagić sieht sowohl in Eigenschaften des Gremiums selbst als auch auf allen drei Seiten Ursachen dafür, dass der GSV über den Status eines Informations- und Konsultationsgremiums bisher nicht hinausgekommen ist. Zunächst hält er die Beschlussfassung über die Mehrheit der Stimmen für problematisch, weil dies dem Erreichen eines Konsenses unter allen Beteiligten zuwiderlaufe. In der Praxis läuft dies nach dem Eindruck der gewerkschaftlichen Vertreter bei fehlendem Konsens oft darauf hinaus, dass Regierung und Arbeitgeber die Gewerkschaften überstimmen – aber auch von Arbeitgeberseite ist zu hören, der GSV sei eher ein Gremium, in dem die Regierung die Verbände beider Seiten über ihre Pläne informiere (Kreuzkamp et al. 209: 273). Außerdem musste sich der GSV in den letzten Jahren mit sehr vielen Gesetzesvorhaben beschäftigen, bei denen es um die Angleichung an Vorgaben der EU ging und die daher von den „Sozialpartnern“ nicht wirklich beeinflussbar waren (Bagić 2010: 237ff.). Dies kostet Zeit, die für die Beschäftigung mit strategischen Fragen notwendig wäre.

Weitere Hindernisse für die Entwicklung des sozialen Dialogs gibt es durch die Motivationen der drei Seiten, an der Arbeit des GSV teilzunehmen. Der Regierung geht es nicht zuletzt um die Legitimation ihrer politischen Entscheidungen. Daher hängt ihre Motivation zum sozialen Dialog davon ab, wie sie ihre gegenwärtige politische Stärke, ihr Ansehen in der Öffentlichkeit und die Wichtigkeit bestimmter Themen einschätzt. In den 1990er Jahren stützte die HDZ ihre Legitimation auf ihren deutlichen Wahlsieg und war nicht bereit, die Macht mit anderen Akteuren zu teilen. Dies änderte sich mit dem Regierungswechsel 2000. Die SDP-geführte Koalition kam zum einen nicht zuletzt durch die Unterstützung verschiedener Teile der Zivilgesellschaft, einschließlich der Gewerkschaften, an die Macht, zum anderen handelte es sich um eine heterogene und instabile Koalition, die dadurch besonders anfällig gegenüber öffentlicher Kritik war. Aufgrund ihrer Heterogenität hatte sie es andererseits auch schwer, klare Standpunkte zu finden und mit diesen in den sozialen Dialog einzutreten.

Die 2003 an die Macht zurückgekehrte HDZ wollte gleich zu Beginn Signale aussenden, dass ihre Rückkehr an die Macht keine Rückkehr in die 1990er Jahre sei. Durch die in der Folgezeit entstehende günstige ökonomische Situation stand sie jedoch nicht unter starkem Re-

formdruck, abgesehen von der Rechtsangleichung an die EU, und brauchte den sozialen Dialog daher auch nicht zur Legitimation ihrer Politik.

Auf gewerkschaftlicher Seite ist die organisatorische Zersplitterung ein großes Problem. Sie führt dazu, dass die Gewerkschaften oft zu schwach sind, ihre Forderungen direkt gegen die Arbeitgeber durchzusetzen, und stattdessen auf gesetzliche Lösungen orientieren. Daher wird der tripartite Dialog mit Fragen überlastet, die eigentlich in die direkte Auseinandersetzung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern gehören. Dazu kommt die Konkurrenz zwischen den repräsentativen Dachverbänden, die nicht nur über die Gewinnung neuer Mitglieder, sondern auch über das Abwerben von Mitgliedern anderer Verbände wachsen können. Diese Konkurrenz hat zur Folge, dass ein Dachverband durch die Bereitschaft zu irgendeinem Kompromiss im GSV Gefahr läuft, von anderen Verbänden des Verrats an den Interessen der Beschäftigten bezichtigt zu werden. Besonders problematisch ist dies in einer Situation wie in Kroatien, wo die Gewerkschaften ohnehin unter Mitgliederverlusten und geringer Zufriedenheit der Mitgliedschaft leiden. Ein Beispiel für die Rolle der Gewerkschaftsfragmentierung ist das schnelle Ende der Partnerschaft für Entwicklung von 2001: Dass der NHS dieses Dokument nicht unterzeichnete, erleichterte seinen Gegnern im SSSH die Durchsetzung ihrer Position.

Hinzu kommt, dass die Dachverbände um den Beitritt von Einzelgewerkschaften konkurrieren, indem sie den Teil der Einnahmen niedrig halten, den die Gewerkschaften an den Dachverband abführen müssen. Daher fehlt Geld für die Bezahlung von hauptamtlichen Fachkräften, die die Qualität von Entscheidungen und damit die Rolle der Dachverbände im Entscheidungsprozess des GSV verbessern könnten. Außerdem ist die Mehrheit der Funktionäre der Dachverbände schon sehr lange im Amt, wodurch das Verhältnis der Verbände untereinander durch ältere persönliche Konflikte belastet wird. Schließlich ist zu berücksichtigen, dass die Entscheidungsgewalt der Dachverbände gegenüber den Einzelgewerkschaften sehr begrenzt ist und immer die Gefahr besteht, gegen die Interessen wichtiger Mitgliedsgewerkschaften zu verstoßen; um gemeinsame Entscheidungen der Dachverbände im GSV zu erreichen, müssten daher alle repräsentativen Dachverbände gleichzeitig Personen mit hohen Führungsqualitäten an der Spitze haben. Mit Ausnahme von HURS verfügt auch kein Dachverband über die Mittel, im Falle eines ausgehandelten Kompromisses den „sozialen Frieden“ zu garantieren, weil allein die Einzelgewerkschaften über die Organisation von Streiks entscheiden.

Auf der Seite der Arbeitgeber besteht das Problem, dass HUP überwiegend große und mittlere Unternehmen organisiert, während etwa die Hälfte der Beschäftigten in Kleinunternehmen arbeitet. HUP hat damit keine Möglichkeit, gegenüber kleinen Unternehmen die Einhaltung eines Abkommens durchzusetzen. Würde HUP nun einem Abkommen zustimmen, mit dem die Rechte der Beschäftigten und ihre Löhne bedeutsam erhöht würden, würde den in HUP organisierten Unternehmen durch die Kleinunternehmen Konkurrenz über geringere Arbeitskosten entstehen. Außerdem könnten radikale Reformen, die nicht allen in HUP zusammengeschlossenen Unternehmen nützen würden, zu Problemen bei der Erreichung eines Konsens innerhalb des Verbandes führen.

Schließlich sieht Bagić eine Ursache für die schwache Entwicklung des sozialen Dialogs in der politischen Kultur Kroatiens, wo es zwar eine Kultur der Verhandlung zum eigenen Vorteil, aber keine Kultur des Dialogs gebe; der Dialog sei nicht ausschließlich auf die Erzielung eigener Vorteile, sondern auf die Zusammenarbeit der beteiligten Seiten gerichtet.

Nach Aussagen von Gewerkschaftern in den im Rahmen dieser Arbeit durchgeführten Interviews nimmt die Rolle des GSV unter der sozialdemokratischen Regierung, die seit Ende 2011 im Amt ist, noch weiter ab. So sagt die MHS-Mitgliedsgewerkschaft NSZVO:

„Ja, ich denke, dass die Rolle des Wirtschafts-und Sozialrats sehr wichtig für die Gewerkschaften ist...Aber...die neue sozialdemokratische Regierung verkleinert die Rolle des Wirtschafts-und Sozialrats...Und er ist heute ein Gremium, in dem man nichts ändern kann“ (Eigenes Interview mit der NSZVO, A3).

Von SSSH -Seite ist zu erfahren, dass auf Verlangen der Regierung im Februar 2012 ein neues Abkommen über den GSV unterzeichnet wurde, das nur noch fünf Ausschüsse vorsieht, in denen Gesetzesvorhaben besprochen werden können – selbst diese Möglichkeit werde aber kaum genutzt⁴⁹ (Eigenes Interview mit dem SSSH, E2). HUS berichtet, dass es im ersten Halbjahr 2012 nur zwei Treffen des Ministerpräsidenten mit den Spitzen der Dachverbände gegeben habe und es vorher häufigere Treffen gegeben habe (Eigenes Interview mit HUS, E3). Der NHS merkt außerdem an, die Regierung habe bisher keine Vertreter der Verbände in parlamentarische Ausschüsse bestellt (Eigenes Interview mit dem NHS, E1).

Seit 2012 sind die Kriterien für die Repräsentativität der gewerkschaftlichen Dachverbände und Arbeitgeberverbände, die ihnen die Teilnahme am GSV ermöglicht, zusammen mit der

⁴⁹Nach dem Abkommen vom 25.7.2013 gibt es immer noch fünf Ausschüsse, s. GSV 2013.

Repräsentativität von Gewerkschaften in Tarifverhandlungen in einem Gesetz geregelt (s.o. S.156). Die Kriterien lauten folgendermaßen (Hrvatski Sabor 2012: 1): Ein Arbeitgeberverband höherer Ebene ist repräsentativ, wenn er mindestens sechs Monate vor seinem Antrag auf Repräsentativität registriert wurde, mindestens 3000 Arbeitgeber organisiert oder bei den bei ihm organisierten Arbeitgebern mindestens 100.000 Arbeiterinnen und Arbeiter beschäftigt sind, bei ihm mindestens fünf Arbeitgeberverbände verschiedener Branchen organisiert sind, er selbst oder seine Mitgliedsverbände Büros in mindestens vier Gespanschaften haben und er über ausreichende Mittel für seine Arbeit verfügt und mindestens fünf Arbeiterinnen und Arbeiter auf vertraglicher Basis beschäftigt. Er muss alle diese Kriterien erfüllen. Die Kriterien für Gewerkschaftsdachverbände sind ähnlich: Ein Dachverband muss mindestens sechs Monate vor Antragsstellung registriert worden sein, mindestens 50.000 Arbeiterinnen und Arbeiter organisieren sowie mindestens fünf Gewerkschaften aus verschiedenen Branchen, er selbst oder seine Mitgliedsgewerkschaften müssen Büros in mindestens vier Gespanschaften haben, und er muss über ausreichende Mittel für seine Arbeit verfügen und mindestens fünf Arbeiter auf vertraglicher Basis beschäftigen.

9.7 Arbeitsgerichte

Anfang des Jahres 2012 nahm in Zagreb das erste spezialisierte Arbeitsgericht in Kroatien seine Arbeit auf (hrt, 3.1.2012). Dies war ein Zugeständnis, das die Gewerkschaften bereits der HDZ- Regierung abgerungen hatten. Das Ziel dabei war, die Zahl der ungelösten arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zu verringern – nach Gewerkschaftsangaben von 2010 etwa 15.000, davon die Hälfte in Zagreb. Das Arbeitsgericht soll sich mit der Kündigung von Tarifverträgen, außerordentlichen Kündigungen und der Nichtauszahlung von Löhnen und Beiträgen befassen.

Die Regierung hatte den Gewerkschaften die Gründung des Arbeitsgerichtes in einem Abkommen von 2010 zugesichert (Tportal, 1.7.2011). Der Dachverband HUS kritisierte aber bereits 2011, ein Arbeitsgericht sei nicht genug, die Regierung erfülle ihre Verpflichtung damit nur formal. Die Gewerkschaften fordern die Gründung von weiteren Arbeitsgerichten in Split, Rijeka und Osijek. Die neue sozialdemokratische Regierung verkündete jedoch gleich zu Beginn ihrer Amtszeit, die Gründung weiterer Arbeitsgerichte sei nicht geplant (Tportal, 5.1.2012).

Der Jurist Viktor Gotovac vertritt die Ansicht, mit dem neuen Arbeitsgericht werde sich im Prinzip nichts ändern, denn es handele sich hier nur um eine Umbenennung einer Abteilung

des Zagreber Gerichts (ebd.). Auch erste Einschätzungen von Gewerkschaftsseite nach einigen Monaten Arbeit des neuen Gerichts gehen in diese Richtung. So ist von HUS im Interview zu hören:

„...in Zagreb hat auch vorher eine besondere Abteilung für Arbeitsrecht existiert, und jetzt wurde diese Abteilung als organisatorische Einheit nur in Arbeitsgericht umbenannt, und es ist sicher nicht viel passiert“ (Eigenes Interview mit HUS, E2).

9.8 Die staatliche Arbeitsinspektion

Die Arbeitsinspektion wurde 1996 als dem Arbeitsministerium unterstellte Einrichtung ins Leben gerufen; das entsprechende Gesetz wurde am 28.7.1996 vom kroatischen Parlament verabschiedet (Hrvatski Sabor 1996). Ihre Aufgabe ist die Aufsicht über die Anwendung von Gesetzen und Vorschriften, die die Arbeitsverhältnisse und den Arbeitsschutz betreffen (Artikel 2). Um die Durchführung der Arbeit der Inspektion zu gewährleisten, wurde die Einrichtung von Niederlassungen des Ministeriums in Osijek, Rijeka, Split, Varaždin und Zagreb beschlossen (Artikel 3). Die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren sind verpflichtet, Anzeigen aus dem Gebiet des Arbeitsrechtes nachzugehen, die von Arbeitgebern, Beschäftigten, Betriebsräten, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Körpern der Renten-, Gesundheits- und Arbeitsunfähigkeitsversicherung oder des Arbeitsamtes oder einer anderen juristischen Person mit öffentlichen Befugnissen kommen, und haben die anzeigenden Personen über den Verlauf des Verfahrens und über eventuell getroffene Maßnahmen zu informieren (Artikel 16). Die Artikel 33 und 34 legen Geldstrafen zwischen 1.000 und 250.000 Kuna für ermittelte arbeitsrechtliche Verstöße fest (ebd.).

2013 kündigte die Regierung an, mit einem neuen Gesetz werde die Arbeitsinspektion ab 1.1.2014 mehr Befugnisse erhalten, etwa Betriebe wegen Gesetzesverstößen schließen können (Slobodna Dalmacija, 4.10.2013). Zu diesem neuen Gesetz ist jedoch online im Gesetzesblatt noch nichts zu finden.

Die Gewerkschaften werden regelmäßig auf GSV-Sitzungen über die Arbeit der Inspektoren unterrichtet und treffen sich mit ihnen auch außerhalb des GSV (Eigenes Interview mit dem NHS, E1). Von gewerkschaftlicher Seite wird übereinstimmend gesagt, dass die Zusammenarbeit mit der Arbeitsinspektion zwar gut funktioniere, dass diese Einrichtung aber unterbesetzt sei, was nicht zuletzt an den geringen Löhnen der Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren liege. Es gebe viele Fälle, wo verhängte Strafen nicht durchgesetzt würden oder die Identität von Beschäftigten, die Gesetzesverstöße gemeldet hätten, dem Arbeitgeber be-

kannt würde (Eigenes Interview mit NHS, SSSH und SSSH/2, E1/E2/B4). Auf Nachfrage wird von SSSH- Seite bestätigt, dass es auch bei der Arbeitsinspektion Fälle von Korruption gegeben habe (Eigenes Interview mit dem SSSH/2, B4).

9.9 Fazit

Die kroatischen Gewerkschaften haben in verschiedenen Punkten einen rechtlichen Rahmen für ihre Tätigkeit, der ihnen viel Spielraum lässt und auf ihre Anerkennung als gesellschaftlicher Akteur hindeutet. Dazu gehören das Recht auf Gewerkschaftsgründungen, der Schutz von Gewerkschaftsmitgliedern vor Diskriminierung, das Streikrecht, das Verfassungsrang hat und ausdrücklich auch Solidaritätsstreiks zulässt, das gesetzliche Monopol auf Tarifverhandlungen und die abgesicherte Stellung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, die – anders als etwa in Deutschland – auch Betriebsratsaufgaben an sich ziehen können. In der kroatischen Rechtsordnung ist also die Rolle der Gewerkschaften institutionell abgesichert, eine ganze Reihe von gesetzlichen Bestimmungen kann den Gewerkschaften als Machtquelle dienen.

Problematisch ist allerdings, dass die Gesetzeslage Gewerkschaftsgründungen nur an sehr einfach zu erfüllende Bedingungen knüpft und damit die Zersplitterung der Gewerkschaftslandschaft zusätzlich fördert. Damit wird also die Organisationsmacht geschwächt. Und die ohnehin schon unzureichende Organisationsmacht der kroatischen Gewerkschaften – dazu gehören etwa ihre Fragmentierung, aber auch das geringe Engagement der Mitgliedschaft – erschwert auch die Nutzung gesetzlicher Möglichkeiten. So sind etwa Streiks meistens Verzweiflungstreiks wegen bevorstehender Konkurse oder monatelang ausbleibender Lohnzahlungen, Branchentarifverträge bieten oft kein Niveau an Rechten, das wesentlich über gesetzliche Bestimmungen hinausgehen würde, und sind außerdem auf Allgemeinverbindlichkeits-Erklärungen durch den Staat angewiesen.

Am letzten Punkt zeigt sich, dass die Gewerkschaften versuchen, ihre Schwäche auf betrieblicher Ebene durch die Hilfe des Staates auszugleichen. Auch diese Strategie hat jedoch Grenzen, weil der Staat nur ein sehr geringes Bemühen zeigt, Gewerkschaften einzubinden. Institutionell zeigt sich dies an der Unterentwicklung des tripartiten Dialogs, der von der aktuellen sozialdemokratischen Regierung sogar mehr vernachlässigt wird als vorher von der konservativen Regierung, am Fehlen von spezialisierten Arbeitsgerichten mit Ausnahme der Hauptstadt Zagreb – an dieser Situation will die aktuelle Regierung erklärtermaßen nichts ändern – und an der Unterbesetzung der staatlichen Arbeitsinspektion.

10. Gewerkschaftliche Macht in zwei ausgewählten Bereichen der kroatischen Ökonomie: Bauwirtschaft und Energiekonzern INA

10.1 Fallauswahl

In diesem Kapitel werden die empirischen Ergebnisse der Untersuchung der gewerkschaftlichen Situation in zwei ausgewählten Branchen dargestellt. Es handelt sich hierbei um den Öl- und Gaskonzern INA und die kroatische Baubranche. Die Auswahl dieser beiden Fälle ist zunächst zu begründen.

Zunächst hat sich die Frage gestellt, was überhaupt als „Fall“ definiert werden soll, um die Forschungsfrage beantworten zu können (zum Folgenden Gläser/Laudel 2010: 95ff.). Insbesondere geht es hier darum, auf welcher sozialen Ebene die Fälle angesiedelt sein sollen. Die Forschungsfrage nach der gesellschaftlichen Macht der Gewerkschaften bzw. dem möglichen Beitrag der Gewerkschaften zu einem gegenhegemonialen Projekt zielt auf die gesamtgesellschaftliche Ebene; um diese Frage empirisch untersuchen zu können, war jedoch das konkrete politische Handeln von Gewerkschaften im Rahmen betrieblicher Auseinandersetzungen zu untersuchen. Die Fälle sind also auf der Organisationsebene angesiedelt.

Als nächstes war zu entscheiden, welche Fälle untersucht werden sollen. Es gibt bei der Auswahl von Fällen in der qualitativen Forschung zwar keine so strengen Regeln wie bei der Stichprobenziehung in quantitativen Untersuchungen, jedoch sind zwei wichtige Anforderungen zu beachten: Zum einen sollen die unabhängigen Variablen variieren, zum anderen sollen die intervenierenden Variablen möglichst konstant gehalten werden. Beides ist wichtig, um eine Beantwortung der Forschungsfrage zu ermöglichen. Außerdem gibt es spezielle Strategien der Fallauswahl:

- *Auswahl typischer Fälle:* Dies ist der Versuch, sich dem Prinzip der Repräsentativität von Stichproben anzunähern. Die untersuchten Fälle sollen das Untersuchungsfeld möglichst gut repräsentieren, also typische Ausprägungen von Variablen und Einflussfaktoren enthalten. Das Problem ist, dass dies erst entschieden werden kann, wenn man das Untersuchungsfeld bereits gut kennt.
- *Auswahl von Extremfällen:* Dies ist das Gegenteil der Auswahl typischer Fälle. Diese Strategie basiert auf der Vorstellung, dass Extremfälle die gesuchten Kausalzusammenhänge besonders deutlich und damit leichter untersuchbar präsentieren. „Extrem“

heißt dabei, dass bestimmte Variablen besonders stark oder schwach ausgeprägt sind oder dass die Wirkung intervenierender Variablen blockiert wird.

- *Suche nach empirischen Gegenbeispielen:* Diese Strategie ist besonders geeignet, um im Rahmen einer bereits begonnenen Untersuchung weitere Fälle auszuwählen. Wenn es möglich ist, weitere Fälle zu suchen, wenn die ersten Ergebnisse schon vorliegen, sollte man gezielt nach Fällen suchen, die den bisher entwickelten Interpretationen zu widersprechen scheinen. So werden zum einen mehr Einflussfaktoren einbezogen, zum anderen müssen die Gegenbeispiele in eine konsistente theoretische Erklärung einbezogen werden, die dadurch umfassender wird.

Je nach Fragestellung kann aber auch eine andere Auswahlstrategie gewählt werden. Weil vor der Durchführung der Interviews nur geringe Kenntnisse des Untersuchungsfeldes vorlagen, weil es nicht viel Literatur zu diesem Thema gab, waren die ersten beiden Strategien in diesem Falle ungeeignet. Die dritte Strategie schied wegen Zeitmangels aus. Aufgrund der Eigenheiten des Forschungsfeldes wurde eine andere Strategie gewählt: Die untersuchten Fälle sollten Trendaussagen ermöglichen, d.h. sie sollten vorsichtige Annahmen über die zukünftige Entwicklung der gewerkschaftlichen Situation in Kroatien zulassen. Kroatien ist ein Transformationsland, also ein Land im Übergang, das nach wie vor im Privatisierungsprozess steckt und das im Zuge dessen eine weitgehende Deindustrialisierung erlebt hat, die bis heute nicht abgeschlossen ist. Um Trendaussagen zu ermöglichen, waren Branchen auszuwählen, von denen anzunehmen ist, dass sie auf absehbare Zeit für die kroatische Ökonomie relevant bleiben werden und in denen die Rolle des Staates möglichst gering ist (letzteres trägt auch zur Konstanthaltung der intervenierenden Variable *Rolle des Staates* bei). Gleichzeitig sollen die unabhängigen Variablen zwischen den Branchen variieren. Hinzu kommen forschungspraktische Fragen wie die Möglichkeit, überhaupt Kontakte zu knüpfen, und die Bereitschaft der Akteure, sich untersuchen zu lassen.

Die Zahl der untersuchten Fälle hängt von der Gesamtzahl geeigneter Fälle, der Anzahl von Fällen, die man braucht, um die unabhängigen Variablen variieren zu lassen, und von forschungspraktischen Aspekten wie der zur Verfügung stehenden Zeit ab. Weil bereits nach zwei Fällen die gesuchte Variation erreicht war, wurden nur zwei Fälle untersucht.

Sowohl bei der Bauindustrie als auch beim Ölkonzern INA ist davon auszugehen, dass sie auch in Zukunft noch eine wichtige Rolle in der kroatischen Ökonomie spielen werden: Das Ölgeschäft ist ohnehin profitabel, und INA ist auch nach der Privatisierung bzw. dem Verkauf

der Aktienmehrheit an die ungarische MOL profitabel geblieben. Die Bauwirtschaft befindet sich zwar gegenwärtig durch die schwierige Lage der kroatischen Staatsfinanzen und dadurch fehlende Staatsaufträge in einer schlechten ökonomischen Situation, war jedoch bis Krisenbeginn aufgrund des regen kroatischen Autobahnbaus eine wichtige Konjunkturlokomotive und ist nicht im Zuge des Privatisierungsprozesses dramatisch geschrumpft wie das verarbeitende Gewerbe. Ihre gegenwärtige Situation ist konjunkturell bedingt und deutet nicht auf ihr langfristiges Verschwinden hin.

Die Rolle des Staates ist in beiden Fällen schwach: Die Bauwirtschaft ist fast vollständig privatisiert, bei INA ist die ungarische MOL Hauptaktionär – der kroatische Staat ist zwar noch als zweitgrößter Aktionär vertreten, MOL hatte aufgrund eines Abkommens mit dem kroatischen Premierminister Sanader von 2009 jedoch schon vor dem Erreichen der Aktienmehrheit das Recht, allein über alle strategischen Fragen zu entscheiden, und sitzt den Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen allein gegenüber.

Die unabhängigen Variablen lassen sich mit Hilfe dieser zwei Fälle variieren: INA gehört zu den Betrieben mit strategischer Bedeutung, also hoher Produktionsmacht, wo die Gewerkschaften stark vertreten und als Verhandlungspartner institutionell anerkannt sind (s. dazu S.151ff.). Aufgrund der Profitabilität der Firma ist außerdem von einer eher geringen Erwerbslosigkeit, also hoher Marktmacht, auszugehen. Die Bauindustrie wurde in persönlichen Gesprächen oder in Interviews mit Dachverbänden nie als strategisch wichtiger Bereich genannt; außerdem sind die Gewerkschaften im Privatsektor generell schwächer vertreten und von den Arbeitgebern weniger akzeptiert, und innerhalb des Privatsektors sind sie vor allem im verarbeitenden Gewerbe relativ stark vertreten, in der Baubranche hingegen am schwächsten von allen Teilen des Privatsektors (s. dazu S.97ff.). Aufgrund der schwierigen ökonomischen Situation der Branche ist außerdem von einer niedrigen Marktmacht auszugehen.

Es ist außerdem in diesem Fall gerechtfertigt, eine Branche und ein großes Einzelunternehmen zu untersuchen, denn aufgrund der gemeinsamen Abhängigkeit von Staatsaufträgen ist von einer relativ einheitlichen Situation in der Baubranche auszugehen, und es wird hier außerdem ein Branchentarifvertrag ausgehandelt, so dass eine Untersuchung gewerkschaftlicher Erfolge auf der Ebene von Einzelunternehmen nicht sinnvoll ist. Auf der anderen Seite wäre es nicht sinnvoll, statt INA allein die Öl- oder die Energiebranche zu untersuchen, weil die Bedingungen hier zu unterschiedlich sind: Zur Energiebranche gehört etwa der Stromerzeuger

HEP, der noch vollständig dem Staat gehört, zur Ölbranche etwa das petrochemische Unternehmen DIOKI, das sich im Konkursverfahren befindet.

Das entscheidende Argument liefert jedoch die Untersuchung der kroatischen Tarifverträge (s. dazu S.163ff.): Im Allgemeinen bieten Haustarifverträge bessere Bedingungen als Branchentarifverträge; es erscheint daher gerechtfertigt davon auszugehen, dass ein großes Unternehmen und eine Branche untersucht werden müssen, will man relativ erfolgreiche Gewerkschaften auf der einen und relativ erfolglose Gewerkschaften auf der anderen Seite untersuchen.

Forschungspraktische Gründe kamen hinzu. Statt INA wäre es auch möglich gewesen, andere strategisch wichtige privatisierte Firmen, nämlich Podravka oder Tesla Ericsson (s. S.151ff.) zu untersuchen. Bei INA war es über persönliche Kontakte jedoch sehr schnell möglich, Interviewpartner zu finden, während bei Podravka schon 2011 die Antwort ablehnend war. Statt der Baubranche wäre es auch möglich gewesen, andere gewerkschaftlich schwach organisierte Teile des Privatsektors zu untersuchen. Hier waren die Versuche jedoch vergeblich, Kontakt zu Gewerkschaften aus der Handels- und der Finanzbranche herzustellen.

10.2 Die Situation der Gewerkschaften bei INA

10.2.1 Vorstellung der Firma

INA ist die Abkürzung von *Industrija Nafta (Erdölindustrie)*. Die Firma wurde am 1.1.1964 gegründet und entstand durch die Fusion von *Naftaplin Zagreb*, einer Firma, die sich mit der Erschließung und Produktion von Erdöl und Erdgas beschäftigte, mit den zwei kroatischen Ölraffinerien in Rijeka und Sisak (INA, o.J.a). INA hat die führende Position im kroatischen Ölsektor und spielt eine wichtige Rolle in der gesamten Region bei der Erschließung und Produktion von Erdöl und Erdgas, der Verarbeitung von Erdöl und der Distribution von Erdöl und Erdölderivaten (ebd.).

Nach der Gründung 1964 hieß die Firma zunächst *Kombinat nafte i plina (Erdöl- und Erdgas-Kombinat)* und erhielt am 31.12. desselben Jahres den heutigen Namen. Ende 1964 wurde INA um eine Handelsgesellschaft und 1966 um die Raffinerie Lendava in Slowenien erweitert. Im Laufe der Zeit wuchs INA zu einer Firma, die die Ölraffinerie Zagreb, eine Fabrik für mineralische Düngemittel in Kutina, Petronafta Solin, die Ölpipeline Opatovac (Bosanski Brod in Bosnien-Herzegowina), Inženjering Zagreb, die petrochemischen Fabriken OKI in Zagreb sowie DINA Omišalj umfasste. Die Verarbeitungskapazität wuchs bis 1979 von anfänglich 2,2 Millionen Tonnen auf 15 Millionen Tonnen jährlich. Naftaplin förderte 1980 3

Millionen Tonnen. Innerhalb von etwa zehn Jahren ab 1966 wuchs die Zahl der Tankstellen von 195 auf über 500. 1979 wurde eine Pipeline von Omišalj nach Sisak, Bosanski Brod, Pančevo und Novi Sad in Betrieb genommen (ebd.).

Die ökonomische Krise der 1980er Jahre in Jugoslawien bremste die Entwicklung der Firma. Während des kroatischen Unabhängigkeitskrieges war INA zentral für die Energieversorgung des Landes (ebd.).

Ab 1990 war INA ein Unternehmen in staatlichem Eigentum und wurde 1993 in eine Aktiengesellschaft umgewandelt. 2003 begann die erste Phase der Privatisierung: Der ungarische Ölkonzern *MOL* wurde mit dem Kauf von 25% plus einer Aktie strategischer Partner. 2005 wurden 7% der Aktien dem Fond der kroatischen Kriegsveteranen übertragen. 2007 wurden die Aktien von INA an der Zagreber und der Londoner Börse gelistet, in einer öffentlichen Ausschreibung wurden weitere 17% privaten und institutionellen Investoren verkauft. 2007 wurden 7% der Aktien jetzigen und früheren INA-Beschäftigten verkauft. Damit fiel der Anteil des kroatischen Staates an den INA-Aktien auf unter 50%, und MOL und der Staat verständigten sich auf erste Abänderungen des Vertrages über die wechselseitigen Beziehungen der zwei Haupteigentümer. Im Herbst 2008 vergrößerte MOL seinen Anteil durch den Kauf von Aktien kleinerer Aktionärinnen und Aktionäre auf 47,16% (ebd.). Gegenwärtig liegt der Anteil von MOL bei etwa 47,5%, der des kroatischen Staates bei etwa 44% und der von Kleinaktionärinnen und -aktionären bei etwa 8% (Eigenes Interview mit INAŠ, C4).

2013 schrieb die kroatische Justiz einen internationalen Haftbefehl gegen den MOL-Vorstandsvorsitzenden Zsolt Hernádi aus (Bognar 2013). Der Vorwurf lautet, MOL habe 2009 dem damaligen kroatischen Premierminister Ivo Sanader, der 2012 in erster Instanz wegen verschiedener Korruptionsfälle zu zehn Jahren Haft verurteilt wurde, ein Bestechungsgeld von zehn Millionen Euro gezahlt, um die Führung bei allen geschäftlichen Entscheidungen bei INA übernehmen zu können. Hernádi bestreitet jede Schuld, die ungarische Justiz weigert sich ihn auszuliefern. Darüber hinaus rief die ungarische Regierung unter Premier Viktor Orbán (der ungarische Staat ist mit 24,6% größter Einzelaktionär von MOL) MOL auf, seine INA-Anteile zu verkaufen, so dass die Zukunft der Firma gegenwärtig ungewiss ist. Einen weitergehenden Vorwurf gegenüber MOL erhebt im Interview die bei INA vertretene Gewerkschaft EKN:

„Ich denke, das Ziel von MOL ist es, 50% der Aktien zu erlangen, obwohl es nicht besonders wichtig ist, weil sie seit zehn Jahren die Firma beherrschen. Es ist ein Geheimabkommen zwi-

schen der Regierung, die INA verkaufte, und MOL, dass die Ungarn die Mehrheit haben werden, wenn sie versuchen etwas zu entscheiden. In der Firma sitzen sie auf der ausschlaggebenden Position. Seit 2000 ist es so“ (Eigenes Interview mit EKN, C2).

Seit August 2013 verhandelt die Regierung mit MOL über die Änderung des 2009 abgeschlossenen Gesellschaftervertrags (Format, 6.2.2014). Neuerdings wird gemeldet. MOL wolle seine Anteile an den russischen Gasproduzenten Gazprom verkaufen (Tiroler Tageszeitung, 18.7.2014).

10.2.2 Die bei INA vertretenen Gewerkschaften

Bei INA sind drei Gewerkschaften vertreten, und mit allen konnten Interviews geführt werden:

EKN (Samostalni Sindikat Energetike, Kemije i Nemetala Hrvatske – Unabhängige Gewerkschaft der Energiewirtschaft, chemischen und nichtmetallischen Industrie Kroatiens): Hier handelt es sich um eine Branchengewerkschaft, die laut ihrer Homepage in folgenden Bereichen vertreten ist: elektrische Energie, Kohle, Erdöl, Wasser, Erdgas, Ölpipelines, Ölraffinerien, chemische und pharmazeutische Industrie, Glasindustrie, Keramikindustrie etc. Die Gewerkschaft organisiert etwa 90 Unternehmensniederlassungen und hat ca. 10 hauptamtlich Beschäftigte (EKN 2013). Ihr Gründungskongress fand im März 1990 statt. Auf diesem wurden Satzung und Grundlagenprogramm beschlossen. Am 29. und 30.1.1993 fand in Tuheljske Toplice die erste Konferenz der Gewerkschaft statt, auf der Änderungen der internen Organisation, des Programms und des Statuts beschlossen wurden (ebd.). Vorsitzender von EKN ist seit 1996 Ivan Tomac. Sein Vorgänger war Davor Jurić, der spätere Vorsitzende des Dachverbands SSSH; sein Vorgänger, der erste Vorsitzende von EKN, war Ivan Miletić. Deutliche Unterschiede in der Politik der verschiedenen Vorsitzenden werden im Interview verneint (Eigenes Interview mit EKN, C2).

Innerhalb der ersten zwölf Monate nach der Gründung traten 55.000 Beschäftigte von in den Organisationsbereichen von EKN insgesamt Arbeitenden der Gewerkschaft bei. Aber während des Unabhängigkeitskrieges wurden viele Betriebe zerstört, und ab 1999 gingen fast 30.000 Arbeitsplätze verloren. Heute arbeiten im Organisationsbereich von EKN etwa 40.000 Beschäftigte; davon sind 9.000 Mitglieder von EKN. EKN hat gegenwärtig 52 Tarifverträge abgeschlossen, die 85% der Mitglieder der Gewerkschaft erfassen; allerdings ist kein einziger Branchentarifvertrag darunter (EKN 2013).

EKN gehört zu den Gründungsmitgliedern des Dachverbandes SSSH und gehört diesem Dachverband bis heute ununterbrochen an. Außerdem ist die Gewerkschaft in ihrem Organisationsbereich die einzige, die gleichberechtigtes Mitglied internationaler Dachverbände ist (seit 1993) (ebd.).

An konkreten Erfolgen ihrer Arbeit nennt die Gewerkschaft den erfolgreichen Einsatz für die Erhaltung bestehender Arbeiterrechte anlässlich der geplanten Privatisierung von Petrokemija (s. dazu S.70) und der Umstrukturierung des Pharmaunternehmens *Pliva* sowie die Durchsetzung eines besonderen Gesetzes über die Pensionierung von Bergarbeitern anlässlich der Schließung des letzten kroatischen Bergwerks. Sie hält sich außerdem zugute, als eine der ersten kroatischen Gewerkschaften den Nutzen von Betriebsräten erkannt zu haben (ebd.).

Im Interview nennt EKN als Problem ihrer Arbeit, dass es in den von ihr organisierten Branchen mindestens 10 Gewerkschaften gibt. Dafür werden Berater aus amerikanischen Gewerkschaften verantwortlich gemacht, die schon Anfang der 1990er Jahre die These vertreten hätten, Gewerkschaftspluralismus sei etwas Positives (Eigenes Interview mit EKN, C2).

Bei INA hat EKN etwa 1500 Mitglieder, vorwiegend in den Raffinerien. Es handelt sich um die kleinste der drei bei INA vertretenen Gewerkschaften (ebd.).

INAŠ – Sindikat naftne djelatnosti (INAŠ - Gewerkschaft der Ölbranche): Hier handelt es sich um eine Hausgewerkschaft und die größte Gewerkschaft bei INA (INAŠ 2013). Sie hat Mitglieder in allen organisatorischen Bereichen von INA selbst sowie in einigen Firmen, die zur INA-Gruppe gehören, nämlich *TRS*⁵⁰, *STSI*⁵¹, *Maziva Zagreb*⁵², *CROSCO*⁵³ und *ITR*⁵⁴. INAŠ ist außerdem die größte Gewerkschaft bei *Tifon*⁵⁵ und ist außerdem vertreten bei *Plinacro*⁵⁶, *Energopetrol*⁵⁷, *BH Promet*⁵⁸ und der Raffinerie in Bosanski Brod⁵⁹ 60. INAŠ wurde am

⁵⁰Hier handelt es sich um eine Firma für Finanzdienstleistungen (INA, o.J.b).

⁵¹ Maschinenbau, Elektrotechnik, Bauwesen und Transporte (STSI 2014).

⁵²Keine Homepage; *maziva mast* heißt *Schmierfett*, es handelt sich also anscheinend um eine Firma für Motoröle.

⁵³Firma für Ölbohrungen (CROSCO 2010).

⁵⁴Keine Informationen über die Firma auffindbar.

⁵⁵ Eine in Zagreb registrierte Handelsgesellschaft im Eigentum von MOL (Tifon, o.J.).

⁵⁶ Firma für die Lagerung und den Transport von Erdgas im Eigentum des kroatischen Staates (Plinacro, o.J.).

⁵⁷ Ein bosnischer Mineralölkonzern (Energopetrol 2009).

⁵⁸Keine Informationen zu finden, dem Namen nach aber ein bosnisches Transportunternehmen.

⁵⁹ s. Rafinerija nafte brod (2010). Auf der Homepage von INAŠ steht zwar „Slavonski Brod“; dies muss aber ein Fehler sein, denn in dieser kroatischen Stadt gibt es keine Raffinerie, wohl aber im benachbarten Bosanski Brod, das zu Bosnien-Herzegowina gehört.

⁶⁰Im Interview (Eigenes Interview mit INAŠ, C4) wird noch SINACO genannt, eine Firma für Objekt- und Brandschutz, die 2011 ausgegliedert wurde (Jutarnji List, 4.2.2011), sowie STC, eine Firma für Instandhaltung, zu der im Internet keine Informationen zu finden sind.

12.6.1991 unter dem Namen *Sindikat radnika Ina-Trgovine (Gewerkschaft der Arbeiter der Handelsgesellschaft von INA)* gegründet; auch in Jugoslawien waren die Gewerkschaften bei INA bereits nach Abteilungen der Firma wie in diesem Falle dem Handel organisiert, dem zu Beginn 90% der Mitgliedschaft dieser Gewerkschaft angehörten (Eigenes Interview mit INAŠ, C4). Nach verschiedenen Umstrukturierungsprozessen bei INA erhielt die Gewerkschaft 1999 den Namen *INAŠ (Sindikat Radnika INE i društava INE – Gewerkschaft der Arbeiter und Gesellschaften von INA)*. In der Folgezeit dehnte sich die Gewerkschaft dann auf alle in der INA-Gruppe neugegründeten Firmen und andere Firmen aus dem Öl- und Gassektor aus und hat heute über 4500 Mitglieder (INAŠ 2013). Seit einer Änderung des Statuts von 2008 können alle Beschäftigten von Firmen beitreten, die im Ölsektor in Kroatien tätig sind. 2014 erhielt die Gewerkschaft den heutigen Namen (INAŠ 2014). Begründet wurde dies damit, dass die Gewerkschaft beispielsweise durch den Beitritt von Beschäftigten von *Petrol*⁶¹ mittlerweile eine Gewerkschaft der gesamten Ölbranche geworden sei (INAŠ 2014b: 9).

INAŠ zählt folgende wichtige Sitzungen aus ihrer Geschichte auf (ebd.):

- die erste Wahlversammlung (1992)
- die fünfte Sitzung, auf der die Namensänderung in INAŠ – Sindikat zaposlenika INE i društava INE (Gewerkschaft der Beschäftigten von INA und der Gesellschaften von INA) beschlossen wurde (1999)
- die achte Sitzung, auf der die Änderung des Namens in den heutigen (*radnik - Arbeiter* statt *zaposlenik – Beschäftigter*) beschlossen wurde, um den Namen dem Sprachgebrauch des kroatischen Arbeitsgesetzes anzugleichen (2005)
- die neunte Sitzung, auf der die oben erwähnte Statutenänderung beschlossen wurde (2008)
- die zwölfte Sitzung, auf der die oben erwähnte Namensserweiterung beschlossen wurde (2014).

Heute hat INAŠ noch 65% der Mitglieder im Handel. Auch bei den Raffinerien ist die Gewerkschaft vertreten – in der Raffinerie Sisak organisiert sie über 50% der Beschäftigten - und hat in jüngster Vergangenheit begonnen, den Bereich der Öl- und Gas-Bohrungen zu or-

⁶¹ Das führende slowenische Energieunternehmen (Petrol 2014).

ganisieren. Bei der Muttergesellschaft INA d.d.⁶² organisiert INAŠ über 50% der Belegschaft, im gesamten Konzern ca. 40% und hat seit ihrer Gründung eine Tendenz zum Wachstum der Mitgliedschaft. INAŠ war von Anfang an Mitglied des Dachverbandes HUS (Eigenes Interview mit INAŠ, C4).

Die gegenwärtige Vorsitzende der Gewerkschaft ist Maja Rilović (INAŠ 2013b). Sie übt dieses Amt seit 1994 aus (Eigenes Interview mit INAŠ, C4). Vorher gab es zwei andere Vorsitzende, deren Namen jedoch auch im Interview auf Nachfrage nicht zu erfahren waren (ebd.).

SING (Sindikat INE i Naftnog Gospodarstva): Diese Gewerkschaft existiert in dieser Form seit 1996 (SING 2014). Sie ist aus der Vereinigung von *Hrvatski Sindikat Naftaša (Kroatische Gewerkschaft der Ölarbeiter)* und *Sindikat radnika Naftaplina (Gewerkschaft der Arbeiter von Naftaplin)* hervorgegangen, die beide wiederum Zusammenschlüsse von verschiedenen kleineren Gewerkschaften waren, die Anfang der 1990er Jahre bei INA entstanden waren. SING hat das Ziel, eine gemeinsame Gewerkschaft des Öl- und Gassektors zu schaffen. Ende 2000 ist die Hausgewerkschaft der Ölraffinerie von Rijeka (*Sindikat rafinerije nafte Rijeka - Gewerkschaft der Ölraffinerie Rijeka*) SING beigetreten. SING hat heute 7000 Mitglieder und ist im INA-Konzern die größte der drei Gewerkschaften (nicht in der Muttergesellschaft Ina d.d., hier ist es INAŠ, s.o.) sowie die größte oder einzige Gewerkschaft in verschiedenen Tochterunternehmen von INA (*Croscos*, *STSI*, *Maziva*, *Sinaco*, s.o., *INAGIP*⁶³, *Hostin*⁶⁴, *Osijek Petrol*⁶⁵), in einigen staatlichen Unternehmen (*Plinacro*, s.o.S.187, *Geofizika d.d.*⁶⁶) und einigen nicht zu INA gehörenden privaten Unternehmen (*JANAF*⁶⁷, *Proplin*⁶⁸, *Crobenz*⁶⁹, *Plinara Istočne Slavonije*⁷⁰, *Inžinering za naftu i plin*⁷¹ sowie *Specijalna Oprema*⁷²). SING hat etwa 250 Vertrauensleute und ist Mitglied des Dachverbandes NHS (SING 2014). Vor der Gründung des NHS 1999 war die Gewerkschaft beim Dachverband KNSH organisiert (Eigenes Interview mit SING, C3). Insgesamt ist SING in etwa 30 Unternehmen vertreten (ebd.). Vorsitzender der Gewerkschaft ist gegenwärtig Božo Mikuš (SING 2014). Im Interview war lediglich zu erfahren, dass er dieses Amt schon lange ausübt; die Namen früherer Vorsitzen-

⁶²d.d.=dioničko društvo, Aktiengesellschaft

⁶³Ein Joint Venture zwischen INA und der italienischen Eni (Offshore Energy Today, 8.11.2012).

⁶⁴Ein zu INA gehörendes Tourismus-Unternehmen (Hostin 2014).

⁶⁵Eine zu INA gehörende Handelsgesellschaft mit Sitz in Osijek (Osijek Petrol 2014).

⁶⁶Ein Institut für geophysische Explorationen (Geofizika 2008).

⁶⁷Ein Öltransportunternehmen mit Sitz in Zagreb (Janaf, o.J.).

⁶⁸Keine Informationen im Internet zu finden

⁶⁹Ein Betreiber von zehn Tankstellen in Kroatien, von INA 2010 an das ungarische Unternehmen Progress Trading verkauft (Kroatiennews, 8.4.2010).

⁷⁰Gaswerk Ostslawoniens, ein Erdgas-Unternehmen mit Sitz in Vinkovci (PIS, o.J.).

⁷¹Ein Unternehmen zur Ausrüstung der Öl- und Gaswirtschaft (INP, o.J.).

⁷²Ebenfalls ein Unternehmen zur technischen Ausrüstung der Öl- und Gaswirtschaft (Specijalna Oprema, o.J.).

der waren jedoch nicht zu erfahren. Brüche in der Politik der verschiedenen Vorsitzenden werden bestritten (Eigenes Interview mit SING, C3).

In der Muttergesellschaft INA d.d. sind etwa 40% der Beschäftigten bei SING organisiert, im Konzern ca. 48% (ebd.). Ihren organisatorischen Schwerpunkt hat diese Gewerkschaft bei der Öl- und Gas-Exploration und in der Administration (Eigenes Interview mit EKN, C2).

Gewerkschaft der Kriegsveteranen: Im Interview mit der Gewerkschaft EKN wurde mir mitgeteilt, die Organisation der Kriegsveteranen bei INA sei unzufrieden mit den Gewerkschaften, weil sie mehr Rechte als die normalen Beschäftigten anstreben würden. Sie hätten sogar eine eigene Gewerkschaft der Kriegsveteranen gegründet, die jedoch völlig bedeutungslos sei (ebd.).

10.2.3 Die Ausprägungen der verschiedenen Machtquellen der Gewerkschaften bei INA

Organisationsmacht: Hier ist zunächst die *Macht aus der eigenen Mitgliedschaft* zu betrachten. Was den *Organisationsgrad* angeht, ist er im kroatischen Vergleich laut den Aussagen aller Gewerkschaften als sehr hoch zu betrachten. Im Interview mit INAŠ wird erklärt:

„Ja, das ist eine Besonderheit in Kroatien. Obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Arbeiterschaft in Kroatien bei etwa 35% liegt, liegt er in den Unternehmen, die einst öffentliche Unternehmen waren – und INA war auch einmal ein Unternehmen in hundertprozentigem staatlichem Eigentum...bei über 95%“ (Eigenes Interview mit INAŠ, C4; im Folgenden C4).

Sowohl EKN als auch SING nennen einen Organisationsgrad von über 80% (Eigene Interviews mit EKN und SING, C2/C3; im Folgenden C2/C3). Der Widerspruch ist wohl darüber zu erklären, dass sich die 80% auf den Konzern beziehen und die 95% auf die Muttergesellschaft INA d.d. SING erwartet allerdings für die Zukunft aufgrund des geringen Wissens der Beschäftigten über Gewerkschaften eine weitere Abnahme der Mitgliedschaft, nachdem sie von anfangs 100% schon auf 80% gesunken ist (C3). Neue Beschäftigte werden von den Gewerkschaften angeworben (C4). Die Mitgliedschaft wird außerdem von allen drei Gewerkschaften als *stabil* betrachtet – ein Wechsel zu anderen Gewerkschaften oder Komplettaustritte seien unüblich (C2/C3/C4); lediglich in einzelnen Fällen würden Beschäftigte aus Unzufriedenheit oder wegen besserer finanzieller Vergünstigungen die Gewerkschaft wechseln (C2).

Die Gewerkschaften sagen, es gebe keine nennenswerten *Spaltungen*, was die Mitgliedschaft der Gewerkschaften angeht. Unterschiede im Organisationsgrad oder der Aktivität nach Geschlecht, Alter oder Ethnie werden bestritten (C2/C4).⁷³ Der Anteil der Frauen an der SING-Mitgliedschaft entspreche etwa dem Anteil von Frauen an der INA-Belegschaft. Auch befristet Beschäftigte seien bei INA gewerkschaftlich organisiert (C3). Die einzige Spaltung, die genannt wird, ist diejenige zwischen *blue collar* – und *white collar* – Arbeitern (C4): Das Management verbiete widerrechtlich einem Teil der Beschäftigten, die individuelle Arbeitsverträge mit übertariflichem Niveau an Rechten haben, die gewerkschaftliche Organisation. Auch ein Teil dieser Beschäftigten sei allerdings heimlich gewerkschaftlich organisiert (C2).

Auch mit den *Finanzen* haben die Gewerkschaften nach eigener Aussage keine Probleme: Sie haben stabile finanzielle Mittel; Probleme mit ausbleibenden Lohnzahlungen – und dadurch ausbleibenden Mitgliedsbeiträgen – sind bei INA Einzelfälle, die schnell zu klären sind (C2/C4). SING betont allerdings, dass ein sehr genauer Finanzplan nötig sei, weil außer Mitgliedsbeiträgen keine Geldquellen zur Verfügung stehen (C3).

Als problematisch wird allerdings die Umsetzung des organisatorischen Potentials in eine nennenswerte *Aktivität der Mitgliedschaft* betrachtet. Alle drei Gewerkschaften betonen hier deutliche Mängel: Von EKN und INAS ist die Einschätzung zu hören, dass es unter den INA-Beschäftigten wenig Solidarität mit anderen Teilen der Firma oder gar mit Beschäftigten anderer Firmen gebe (C2/C4).

„Sie müssen berücksichtigen, dass INA-Arbeiter verglichen mit anderen Arbeitern in Kroatien ein gutes Leben leben. Sie haben gute Löhne verglichen mit anderen Arbeitern. Und es ist schwierig, Arbeitersolidarität unter ihnen zu haben, selbst innerhalb von INA, und es ist schwer, von ihnen Solidarität mit anderen Arbeitern außerhalb zu erwarten“ (C2).

So wird auch mangelnde Solidarität mit den Beschäftigten outgesourcter Teile von INA beklagt (ebd.). SING erklärt zwar, wenn zu Streiks oder Demonstrationen aufgerufen worden sei, sei die Beteiligung gut gewesen, beklagt aber andererseits Schwierigkeiten, zu guten Vertrauensleuten zu kommen, und erwartet eine sinkende Mitgliedschaft, weil das Wissen über Gewerkschaften zu gering sei und manchen Menschen der Mitgliedsbeitrag zu teuer sei, weil auch Nichtmitglieder die gleichen Rechte hätten (C3). Erklärt wird die Passivität der Mit-

⁷³SING antwortet auf diese Frage, alle Mitglieder von SING hätten die gleichen Rechte, was auf ein falsches Verständnis der Frage schließen lässt (C3).

gliedschaft auf der einen Seite mit dem Egoismus der Beschäftigten, denen es angesichts der schwierigen ökonomischen Situation in Kroatien nur um eigene Vorteile gehe:

„Und das ist ebenfalls eine Folge der Lage auf dem Arbeitsmarkt in Kroatien. Es gibt nämlich einen Überhang an Arbeitern und wenig Arbeitsplätze, und niemand wagt es, seine Existenz wegen der Durchsetzung der Rechte von jemand anders in Frage zu stellen, sondern erst wenn seine Rechte bedroht werden und er nichts zu verlieren hat, dann ist er zu industriellen Aktionen bereit“ (C4).

Auf der anderen Seite ist von EKN zu hören, es gebe zu viele Funktionäre aus dem jugoslawischen Sozialismus, die noch nicht gelernt hätten, mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft zu arbeiten und sie zu mobilisieren, so dass die Passivität der Beschäftigten nicht ihre Schuld, sondern die der Gewerkschaften sei (C2).

Nun ist die *Macht aus Beziehungen zu anderen Organisationen* zu betrachten, und hier zunächst die *Gewerkschaftsfragmentierung* bzw. das Verhältnis zwischen den verschiedenen Gewerkschaften. Bei INA sind drei Gewerkschaften vertreten: EKN vor allem bei den Raffinerien, INAS vor allem im Handel und SING vor allem bei der Exploration von Öl und Gas (C2). Das Verhältnis der drei Gewerkschaften wird von allen dreien kritisch gesehen. INAS nennt als Konfliktpunkt vor allem die Konkurrenz um Mitglieder; hier gehe es nicht immer fair zu. In einem Fall, bei der INA-Tochtergesellschaft *CROSCO*, seien aus Unzufriedenheit mit einer anderen Gewerkschaft etwa 100 Mitglieder zu INAS gewechselt. Bei grundlegenden Fragen werde jedoch eine gemeinsame Sprache gefunden; so hätten die drei Gewerkschaften für Tarifverhandlungen ein gemeinsames Team gebildet (C4). Ebenso meint SING, es gebe Zusammenarbeit, wenn die Interessen der Arbeiter bedroht seien, und bei aller Unterschiedlichkeit der Standpunkte würden bei grundlegenden Fragen Kompromisse gefunden; aber die Zusammenarbeit könnte besser sein, und eine Vereinigung sei wünschenswert. Auf Nachfrage wird ein konkreter Fall genannt, wo SING in einer Stadt eine Demonstration gegen die Geschäftsführung organisiert habe und die anderen Gewerkschaften sich angeschlossen hätten (C3). EKN wiederum äußert sich sehr kritisch über die beiden anderen Gewerkschaften:

„...diese zwei Gewerkschaften operieren nur innerhalb von INA und outgesourceten INA-Gesellschaften. Wir als Branchengewerkschaft haben einen globalen Überblick über die Arbeiterszene und industrielle Szene in Kroatien. Natürlich interessieren sich diese Gewerkschaften nur für ihre Mitglieder und dafür, was bei INA passiert. Wir sind am Gesamtzusam-

menhang interessiert. Daher gibt es keine Solidarität zwischen den Gewerkschaften. Aber bei einigen sehr wichtigen Dingen haben wir einen Konsens“ (C2).

Dies ist eine Kritik an den Konkurrenzgewerkschaften, die zumindest unpräzise ist, weil SING keine reine INA-Gewerkschaft ist (s.S.189f.).

Als konkreter Konfliktpunkt werden von EKN und INAŠ die Betriebsratswahlen genannt (C2/C4): EKN und SING haben hier bei den zum Interviewzeitpunkt 2012 letzten Wahlen eine gemeinsame Liste gegen INAŠ gebildet, wobei das Verhältnis der Gewerkschaften im Betriebsrat ungefähr ihren Anteil an der Mitgliedschaft widerspiegelt (C4). Dabei weist INAŠ den beiden anderen die Schuld am Scheitern einer gemeinsamen Liste zu. Der Vertreter der Beschäftigten im Aufsichtsrat sei von INAŠ ernannt worden, während die beiden anderen Gewerkschaften daran nicht teilgenommen hätten. EKN und SING würden weder mit dem INAŠ-Vertreter im Aufsichtsrat noch mit der INAŠ-Liste im Betriebsrat kooperieren. Die Betriebsratsmehrheit sei sogar vor Gericht gezogen, um den Aufsichtsratsvertreter abzusetzen.

SING und EKN hatten 2011 die Teilnahme der Gewerkschaften an den Wahlen zum Aufsichtsrat als unnötig abgelehnt, weil der Vertreter der Beschäftigten im Aufsichtsrat durch den Betriebsrat ernannt werde. INAŠ nahm hingegen an den Wahlen teil – damit begründeten EKN und SING ihre Kandidatur zu den folgenden Betriebsratswahlen mit einer gemeinsamen Liste gegen INAŠ (SING 2011). SING stellt den Ablauf heute folgendermaßen dar: Am 8.3.2011 habe es ein Treffen aller drei Gewerkschaften zur Vorbereitung der Betriebsratswahlen gegeben. EKN habe eine gemeinsame Liste vorgeschlagen, was SING akzeptiert habe, während INAŠ sie abgelehnt habe und eigenständig zu den Wahlen zum Aufsichtsrat kandidiert habe. Gegen diese Wahlen habe SING geklagt, die Bestätigung ihrer Legalität stehe noch aus. Nach den Betriebsratswahlen habe INAŠ wiederum gegen diese geklagt, und zwar aus Enttäuschung über das eigene schwache Abschneiden, habe den Prozess jedoch verloren. Der neue Betriebsrat habe die INAŠ-Vorsitzende Maja Rilović aus dem Aufsichtsrat abberufen und den SING-Vorsitzenden Božo Mikuš zum Vertreter der Beschäftigten ernannt; der Aufsichtsrat habe sich jedoch geweigert, diese Entscheidung umzusetzen, und SING habe erneut geklagt (SING 2013). Im Dezember 2012 wurde dann Rilović durch Mikuš abgelöst – laut INAŠ auf Druck der Vertreter von MOL im Aufsichtsrat (INAŠ 2014c: 3).

Nun sind die Beziehungen zu *Bündnispartnern* der Gewerkschaften zu betrachten. Zum *Betriebsrat* wird bei der Betrachtung des Verhältnisses unter den verschiedenen Gewerkschaften schon einiges gesagt. Ergänzend ist zu sagen, dass der Betriebsrat bei INA erst seit 2011 exis-

tiert, obwohl seine Wahl in Kroatien seit 1996 möglich ist (C2). SING nimmt für sich in Anspruch, die Gründung angestoßen zu haben. Die gemeinsame Liste mit EKN hatte zum Interviewzeitpunkt 2012 25, INAŠ 15 Vertreter im Betriebsrat (C3). Weil alle Mitglieder des Gremiums Gewerkschafter sind, beurteilen alle drei Gewerkschaften die Zusammenarbeit als positiv (C2/C3/C4).

Am 4.6.2014 fanden die bisher letzten Betriebsratswahlen statt – diesmal gewann die gemeinsame Liste von INAŠ mit der *Gewerkschaft der kroatischen Fahrer (Sindikat hrvatskog vozača)* und der *Gewerkschaft der Journalisten Kroatiens (Sindikat novinara Hrvatske)* die Mehrheit von 13 Mandaten, während die gemeinsame Liste von EKN und SING 12 Mandate erhielt (INAŠ 2014c: 3ff.).

Was die *gewerkschaftlichen Dachverbände* angeht, schätzt nur INAŠ die Zusammenarbeit mit HUS als wichtig ein: Sie diene der Gewerkschaft dazu, den Kontakt mit der kroatischen Regierung als Miteigentümer von INA zu halten, um einige geschäftliche Entscheidungen von MOL zu bremsen (C4). EKN sagt, der SSSH unterstütze die Gewerkschaft zwar, habe aber keinen Einfluss auf die Gewerkschaftspolitik bei INA (C2).

Eine Zusammenarbeit mit *politischen Parteien, NGOs und Kirche* wird von allen drei Gewerkschaften bestritten (C2/C3/C4). Von EKN wird dies damit begründet, dass sich niemand für INA interessiere, weil die INA-Beschäftigten sich selbst helfen könnten (C2). SING betont vor allem die eigene politische Unabhängigkeit von allen anderen Organisationen (C3).

Von *internationalen Kontakten* berichten EKN und SING (C2/C3). EKN ist als einzige INA-Gewerkschaft im europäischen und Weltverband der Energiebranche organisiert. Positiv bewertet wird die Zusammenarbeit mit den ungarischen Kolleginnen und Kollegen von MOL, den österreichischen von OMV sowie den slowakischen und polnischen. Erfahrungen mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern würden ausgetauscht; jährlich finde ein Treffen aller südosteuropäischen Öl-Gewerkschaften statt, wo viele Informationen ausgetauscht werden. Durch die Zusammenarbeit mit MOL-Gewerkschaften in anderen Ländern weiß EKN nach eigener Aussage oft im Voraus, was der Konzern plant – so wolle MOL etwa die Rolle der Betriebsräte gegenüber den Gewerkschaften stärken, was EKN für Kroatien nicht zulassen wolle (C2). SING ist bisher daran gescheitert, Mitglied eines europäischen Dachverbandes zu werden, ist allerdings Gründungsmitglied des Netzwerks der Energiegewerkschaften Südosteuropas und hat außerdem Kontakte zur ILO und führt gemeinsame Seminare mit der Friedrich-Ebert-Stiftung durch, wo Erfahrungen ausgetauscht werden (C3).

Insgesamt ist von einer potentiell hohen Organisationsmacht der Gewerkschaften bei INA auszugehen. Sie hat jedoch eine abnehmende Tendenz, und es gibt große Schwierigkeiten, sie in reale Kämpfe umzusetzen. Außerdem findet bisher keinerlei zivilgesellschaftliche Verbreiterung der Gewerkschaften statt.

Marktmacht: Die Beschäftigungssituation in der Ölbranche wird als eher positiv eingeschätzt, wobei eine genaue *Erwerbslosenrate* nicht bekannt ist (C2). Allerdings ist die Tendenz nach Aussage der Gewerkschaften sinkend: Seit Beginn der Privatisierung sei es zu Beschäftigungsabbau gekommen, weil ein Teil der Beschäftigten langfristig nicht mehr gebraucht werde (C3). In den letzten zwei Jahren vor den Interviews, also 2010-2012, habe es einen Beschäftigungsabbau von 2500 bzw. unterm Strich 1500 gegeben – das seien 13% der 17.000 INA-Beschäftigten⁷⁴ (C2). Eine Angst vor Arbeitsplatzverlust bei den verbleibenden Beschäftigten wird dennoch bestritten, sowohl was Raffinerien, Produktion und Forschung als auch was die Tankstellen angeht (ebd.). Wegen der speziellen Qualifikationen der Beschäftigten spiele, so die Interviewpartner, *befristete Beschäftigung* keine nennenswerte Rolle, *prekäre Beschäftigung* gebe es nicht (C2). Es gebe sie nur für Saisonarbeiten an den Tankstellen von Mai bis September, und im Tarifvertrag sei geregelt, dass sie bei Bedarf in unbefristete Verträge umgewandelt werden könnten. Dauerten sie länger als drei Jahre, würden sie über den sozialen Dialog in unbefristete umgewandelt (C4). Zwischen Männern und Frauen gebe es beim Anteil von befristeten Verträgen keinen Unterschied (C3); und auch ansonsten wird die Existenz von *Diskriminierung* bei INA bestritten. Es gebe einen ethischen Kodex im Tarifvertrag, der Diskriminierung nach Geschlecht, Nationalität etc. verbiete (C4). Der Anteil von Frauen an den INA-Beschäftigten wird von SING mit etwa 30%, in der Verwaltung etwas mehr, angegeben (C3); laut INAŠ beträgt er etwa 50% mit sinkender Tendenz⁷⁵, weil viele weibliche Tätigkeiten outgesourct werden. An den Tankstellen gebe es ca. 15% Frauen, aber mit wachsender Tendenz, weil vor allem Frauen aus der Buchhaltung dorthin versetzt würden (C4).

Was die *Qualifikation der Beschäftigten* angeht, handelt es sich bei INA nach Aussage der Gewerkschaften überwiegend um spezialisierte Arbeitskräfte, die MOL behalten will (C2); es gebe keine Entlassungen von besonderen Kategorien von Beschäftigten, so dass man etwa sagen könnte, vorwiegend unqualifizierte Beschäftigte seien betroffen (C3).

⁷⁴Diese Zahl bezieht sich wahrscheinlich auf den Konzern; im EKN-Interview wird gesagt, INA habe heute noch ca. 8000 Beschäftigte, was sich wohl auf INA d.d. bezieht (C2).

⁷⁵ Wahrscheinlich bezieht sich auch hier der niedrigere Wert auf den Konzern und der höhere auf INA d.d.

Insgesamt gibt es also eine im kroatischen Vergleich hohe Marktmacht der Gewerkschaften bei INA; aber auch hier ist die Tendenz durch den Beschäftigungsabbau seit der Privatisierung sinkend.

Produktionsmacht: Volkswirtschaftliche Stellung der Firma: Die *volkswirtschaftliche Auswirkung von Streiks* bei INA ist nach Aussage der Interviewpartner groß, weil große Firmen in Kroatien, etwa Petrokemija und DIOKI als Gaskunden, von INA abhingen (C2). Hinzu kämen die konkurrierenden Tankstellenbetreiber, die ebenfalls von INA beliefert würden (C2). Was die *Existenz von Konkurrenz* angeht, so gibt es diese laut Interviewaussage bei den Tankstellen, während INA in anderen Bereichen nach wie vor eine Monopolstellung habe (C4). Die *Profitabilität* von INA wird als sehr hoch und als sehr wichtig für die Profitabilität von MOL eingeschätzt (C2/C4).

Was die *Struktur des Produktionsprozesses* angeht, ist die *betriebliche Auswirkung von Streiks* nach gewerkschaftlicher Einschätzung groß, d.h. kleine Arbeitergruppen könnten einen Großteil des Produktionsprozesses zum Stillstand bringen, weil es sich um einen komplexen arbeitsteiligen Prozess handle: So sei über Tankstellen, die Auslieferung von Benzin oder die Raffinerien viel zu beeinflussen. Das letzte Mittel sei ein Streik in den Raffinerien, weil hier der größte finanzielle Schaden zu erzeugen sei; begonnen werde mit der Auslieferung von Rohstoffen; dadurch werde die Auslieferung von Benzin eingestellt, und die Tankstellen könnten nicht mehr arbeiten. Dauere der Streik länger, müssten auch die Raffinerien geschlossen und die Exploration eingestellt werden. INA habe zwar Reserven, um im Streikfall für 15 Tage die Produktion fortzusetzen; in den anderen Bereichen zeigten sich die Folgen des Streiks in der Öffentlichkeit aber sofort (C4). Die einzige Grenze bei der Streikorganisation bestehe darin, dass in bestimmten Bereichen (z.B. Raffinerien) kein langfristiger Schaden angerichtet werden dürfe; am einfachsten seien Verwaltung und Tankstellen zu bestreiken (C3). Außerdem gebe es einen Vertrag mit dem Staat, der das Streikrecht einschränke, weil etwa der Rettungsdienst beliefert werden müsse (C4). MOL drohe im Streikfall nicht, Kroatien zu verlassen, weil INA zu profitabel sei (C2). Auf die Frage, ob es *Zulieferer* gebe, die von einem Streik bei INA betroffen wären, war keine klare Antwort zu erhalten: EKN ist dies nicht bekannt (ebd.); SING sagt, es gebe viele solche Firmen, was aber fragwürdig ist, weil INA bei der Förderung der Rohstoffe eine Monopolstellung hat (C3). Bei den *Formen der Arbeits- und Betriebsorganisation* wirkt sich laut Interviewaussagen vor allem *Outsourcing* schwächend auf die Gewerkschaften aus:

„Die Restrukturierung von INA, die schon vor etwa 20 Jahren begonnen hat, war für uns und für die Menschen sehr schwer...Zum Glück wurde das bisher alles innerhalb von INA gelöst. Jetzt befürchte ich, dass ein Teil der Arbeiter außerhalb des INA-Konzerns enden könnte...Das ist sehr unangenehm für die Gewerkschaft und sehr frustrierend für ihre Mitglieder. Wir haben gerade jetzt das Beispiel von SINACO, und morgen findet eine Sitzung zu dem Thema statt, ob der Sicherheitsdienst der Zuständigkeit einer anderen Firma übergeben werden soll“ (C3).

Zum Interviewzeitpunkt 2012 gab es gerade die Ankündigung, die Tankstellen outzusourcen (C2/C4, mehr dazu s.u.S.206ff.). *Just-in-time-Produktion* existiert laut Interviewaussagen bei INA; es gebe allerdings auch noch Lager, z.B. für Gas (C4). Dies hänge auch damit zusammen, dass die Firma gesetzliche Verpflichtungen habe, die Versorgung sicherzustellen (C3). *Teilautonome Gruppenarbeit* existiert nicht (C2); allerdings gibt es einen leistungsabhängigen Lohnbestandteil, wo die Gewerkschaften einen gewissen Kontrollverlust beklagen (ebd.).

Insgesamt gibt es bei INA aufgrund der volkswirtschaftlichen Bedeutung der Firma und des komplexen arbeitsteiligen Prozesses eine hohe Produktionsmacht. Das Problem besteht darin, sie real zu nutzen:

„INA ist eine Firma, wo man mit einer kleinen Gruppe von Arbeitern viel Einfluss haben kann...die Arbeiter an den Tankstellen können, wenn sie wollen, nicht nur INA, sondern ganz Kroatien einen großen Schaden zufügen. Aber daran sind sie nicht interessiert“ (C2).

Institutionelle Macht: Was die *Anerkennung der Gewerkschaften* angeht, betonen alle drei Gewerkschaften, dass MOL nicht *gewerkschaftsfeindlich* sei und die gewerkschaftliche Vertretung der Beschäftigten akzeptiere; die Rechte der Gewerkschaften seien sogar durch den Tarifvertrag abgesichert, und der Arbeitgeber zahle einen hauptamtlichen Gewerkschafter pro 400 Mitglieder – INAŠ habe z.B. acht (C4). Laut SING war MOL sozial verantwortlicher als andere Kaufinteressenten (C3). EKN merkt allerdings an, der bereits gut institutionalisierte soziale Dialog könnte noch besser sein, und gelegentlich müsse der ungarische Eigentümer auf kroatisches Recht hingewiesen werden (C2).

Bei der *Zusammenarbeit mit anderen Institutionen* sind vor allem die *Gerichte* zu nennen. Laut EKN ziehen die Gewerkschaften täglich erfolgreich vor Gericht, weil INA Teile des Tarifvertrags nicht einhält (C2). SING hat nach eigener Aussage zwei hauptamtliche Juristen und vertritt die Mitgliedschaft in 80% der Fälle erfolgreich kostenlos vor Gericht (C3). INAŠ verweist außerdem auf die Zusammenarbeit mit dem *Staatsvertreter* im INA-Management (s.

S.198f.). Eine Zusammenarbeit mit der staatlichen *Arbeitsinspektion* wird als nicht erforderlich betrachtet (C3). Ob die Situation bei INA je Thema im *Wirtschafts- und Sozialrat* war, ist nicht bekannt; SING vermutet allerdings, dass das Gesetz zur Privatisierung von INA dort besprochen wurde (C3).

Insgesamt ist die institutionelle Macht bei INA hoch, weil die Gewerkschaften anerkannt werden, was im kroatischen Privatsektor nicht der Normalfall ist; hinzu kommt die erfolgreiche Nutzung der Gerichte.

10.2.4 Der Einfluss des Staates bei INA

Die Aussagen der verschiedenen Gewerkschaften zum Einfluss des kroatischen Staates bei INA stimmen nicht ganz überein. Bei der Vorstellung der Firma wird die Aussage von EKN zitiert (s. S.185f.), dass MOL, obwohl die ungarische Firma nicht die Aktienmehrheit besitzt, über die ausschlaggebende Stimme bei allen geschäftlichen Entscheidungen verfüge. EKN sagt außerdem, der Staat mische sich nicht in die Politik der Gewerkschaften bei INA ein. Gegenwärtig gebe es aber Gespräche über eine Erhöhung der Mitgliederzahl des Staates im Aufsichtsrat, und daher hoffe EKN auf einen größeren Schutz kroatischer Interessen in der Zukunft (C2). SING sagt zwar ebenfalls, die Gewerkschaften führten den sozialen Dialog mit MOL und nicht mit dem Staat, geht aber andererseits davon aus, MOL und der Staat würden geschäftliche Entscheidungen im Konsens treffen (C3). INAŠ gibt an, mit den Staatsvertreterinnen und Staatsvertretern in Vorstand und Aufsichtsrat zusammen einige geschäftliche Entscheidungen zu bremsen, die zu Arbeitsplatzverlusten führen könnten:

„Wir bestehen darauf, dass investiert wird, um zukünftige Arbeitsplätze zu sichern, während der jetzige Eigentümer nicht so viel investieren will“ (C4).

Es stellt sich hier die Frage, wie wichtig dieser staatliche Einfluss ist.

Im September 2013 rief INAŠ die kroatische Regierung auf, alle organisatorischen Maßnahmen bei INA zu stoppen, bis die Verhandlungen mit MOL über Änderungen des Aktionärsvertrags abgeschlossen seien, und wies darauf hin, dass bereits in den letzten drei Jahren 2700 Arbeitsplätze verlorengegangen seien.

„Schon seit Monaten weisen wir daraufhin, dass systematisch eine Geschäftspolitik betrieben wird, die zur Verringerung von Produktion, Verarbeitung und Verkauf...geführt hat. Nachdem die Regierung die Verhandlungen mit MOL über den Aktionärsvertrag begonnen hatte, haben wir gehofft, dass wenigstens für die Dauer der Verhandlungen die Arbeiter in Ruhe

arbeiten können. Doch gerade das Gegenteil ist eingetreten. Das INA-Management trifft übereilte Entscheidungen, mit denen es an Gesetz, Regeln und Kriterien vorbei 181 Arbeiter entlassen, die Verträge mit möglichst vielen Arbeitern im Verkauf aufkündigen und die Grundlagen für die Schließung eines Teils der Verarbeitung in den Raffinerien legen will. Alle Entscheidungen werden unter der Hand getroffen, ohne wirklichen sozialen Dialog mit den Gewerkschaften und dem Betriebsrat...‘ sagt die INAŠ-Vorsitzende Maja Rilović in einer Pressemitteilung.“ (Energetikanet, 27.9.2013).

Dies zeigt, dass es sich bei den Appellen von INAŠ an die Regierung nicht um eine erfolgreiche Politik handelt, der Einfluss des Staates also nicht ausschlaggebend sein kann. Bei der „Bremsung von Geschäftsentscheidungen“ handelt es sich daher wohl höchstens darum, dass MOL durch die Präsenz des Staates bei INA zu längeren Verhandlungen gezwungen ist. Dafür sprechen auch andere Meldungen – etwa die Aussage des MOL-Vorsitzenden Zsolt Hernadi, dass es über die Art, INA zu führen, mit der kroatischen Regierung nichts zu verhandeln gebe:

„Am Ende des Tages müssen wir Entscheidungen treffen. Wenn wir sehen, dass die kroatische Regierung den sogenannten geschäftlichen Weg zu unterstützen bereit ist, werden wir INA gemeinsam entwickeln...Wenn die kroatische Regierung...ein Modell wählen möchte, in dem die Regierung die Richtung vorgibt, sind wir nicht bereit zu assistieren. Wir sind nicht zu Verhandlungen über die Führung der Firma bereit“ (Energetikanet, 29.11.2013).

Es gibt also durch die Präsenz des Staates kein Hindernis, INA als Fallbeispiel zu untersuchen – dafür, dass durch den Vergleich von INA und Bauwirtschaft die unabhängigen Variablen stark variiert werden können, ist eine ganz leichte Varianz der intervenierenden Variable, die auf die Erfolge der gewerkschaftlichen Politik so gut wie keinen Einfluss hat, in Kauf zu nehmen. Bei INA kann eine überwiegende *Zugehörigkeit zum privaten Sektor* festgestellt werden.

10.2.5 Die Druckausübung der Gewerkschaften bei INA⁷⁶

Insgesamt finden bei INA nicht viele Kämpfe statt. Um die *Privatisierung* gab es nach eigener Aussage der Gewerkschaften keinen nennenswerten Konflikt. EKN berichtet, die Gewerkschaft habe aus Furcht vor Beschäftigungsabbau mit der Regierung Gespräche geführt, um sie davon zu überzeugen, die Aktienmehrheit zu behalten, und habe sie aus Furcht vor

⁷⁶ Anders als auf S.45 wird hier die Darstellung nicht nach Sachdimensionen (Rolle der Machtquellen in Verhandlungen/Kämpfen) unterteilt, sondern nach Konfliktfeldern, um die Lesbarkeit zu erhöhen.

steigenden Gaspreisen davon überzeugen wollen, den Gasbereich zu behalten. Die Gespräche mit der Regierung hätten jedoch keinen Erfolg gehabt. Weitere Aktionen gegen die Privatisierung gab es laut EKN nicht, weil keine Einigung mit den anderen Gewerkschaften zu erzielen gewesen sei und die Arbeiter bei INA generell nicht kämpferisch seien (C2). SING behauptet, als einzige Kraft gegen die Art der Privatisierung gewesen zu sein (wie aus dem EKN-Interview hervorgeht, eine nicht zutreffende Behauptung). Die Gewerkschaft habe 2002/2003 ein eigenes Privatisierungsmodell entwickelt und dafür Lobbyarbeit im Parlament gemacht. INA habe nach den Vorstellungen von SING keinen strategischen Partner suchen, sondern direkt an die Börse gehen sollen; außerdem hätten die Beschäftigten das Mehrheitspaket oder zumindest einen Anteil kostenlos erhalten sollen. SING habe jedoch lediglich kleine Abänderungen des Privatisierungsgesetzes erreicht (C3). Von INAŠ ist zu hören, dass es um die Privatisierung keinen großen Konflikt gegeben habe, weil die Gewerkschaft mit der Regierung verhandelt habe und die Arbeiter einen Teil der Aktien erhalten hätten (C4). Die Gewerkschaften haben in dieser Frage also lediglich Lobbyarbeit gemacht und keine gemeinsamen Aktionen unternommen.

Auch in *Tarifverhandlungen* fanden bei INA bisher nicht viele Streiks und Demonstrationen oder die Drohung damit statt. Die Streiks und Demonstrationen, die bis zum Interviewzeitpunkt 2012 stattgefunden haben, fallen in die Zeit, wo INA noch eine Staatsfirma war oder die Privatisierung gerade erst begonnen hatte. 1998 gab es laut Interviewaussagen zwei Demonstrationen vor dem Hauptgebäude, weil die Beschäftigten mit den Tarifverhandlungen unzufrieden gewesen seien; auf diese Weise seien mehr Rechte durchgesetzt worden als vom Arbeitgeber vorgesehen. Später sei in Tarifverhandlungen noch zweimal eine Schlichtung nötig gewesen, und 2001 habe ein Streik stattgefunden, bei dem die Auslieferung von Ölderivaten aus einer Raffinerie gestoppt worden sei – auf diese Weise sei ein neuer Tarifvertrag durchgesetzt worden. (C4). Zum Interviewzeitpunkt 2012 gab es Anzeichen für einen bevorstehenden Streik, weil MOL die Löhne der Beschäftigten an den Tankstellen senken und die Tankstellen eventuell outsourcen wollte (C2). Außerdem wollte MOL für alle anderen Beschäftigten eine Beibehaltung des bestehenden Lohnniveaus, während die Gewerkschaften eine Lohnerhöhung anstrebten (C4). Am 30.6.2012 wurde jedoch ohne Streik ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen. Die Streikdrohung hatte gereicht, das gleiche Niveau an Rechten der Beschäftigten zu halten. Außerdem erhielt jeder Beschäftigte eine einmalige Erfolgsbeteiligung von 200 Kuna. Je nach Erfolg im Jahre 2012 wurde den Arbeiterinnen und Arbeitern eine Summe von insgesamt zwischen 5 und 10 Millionen Kuna zugesichert. Lediglich auf

einen Urlaubstag pro Jahr verzichteten die Beschäftigten – dazu waren sie bereit, weil ein bedeutender Teil der Beschäftigten bei INA über 30 Tage Urlaub hat. Die Gewerkschaften konnten sich bei der Zustimmung zu diesem Tarifvertrag auf die Befragung der Mitgliedschaft stützen (Energetikanet, 2.7.2012). Im Rahmen der Tarifverhandlungen von 2013 organisierte INAŠ am 28.3.2013 eine Demonstration von über 1000 Beschäftigten der Tankstellen vor dem Hauptgebäude von INA. Befürchtet wurde, dass in den neuen Tarifvertrag eine Formulierung aufgenommen werden würde, die ein Outsourcing der Tankstellen erlauben würde (Energetikanet, 28.3.2013). Am 10.5.2013 wurde der neue Tarifvertrag zunächst nur von EKN und SING unterzeichnet. Insbesondere SING behauptete, die Interpretation des neuen Artikels 12 durch INAŠ sei falsch (Energetikanet, 10.5.2013). INAŠ unterschrieb das Abkommen trotz der Kritik am 14.5.2013, um die eigene Mitgliedschaft nicht aus der Geltung des Tarifvertrags auszuschließen (Energetikanet, 16.5.2013).

EKN berichtet außerdem von einem Streik ca. 2002 oder 2003 gegen das Outsourcing eines Teils von INA, mit dem bessere Bedingungen für die outgesourceten Beschäftigten erreicht worden seien (C2). SING berichtet von einem eintägigen Streik gegen Outsourcing 2003 und außerdem von Solidaritätsstreiks in anderen Organisationsbereichen von SING bei INA; vermutlich handelt es sich um den gleichen Streik, von dem EKN berichtet. Die Forderungen wurden durchgesetzt. INA habe allerdings die Gewerkschaften wegen der entstandenen Schäden verklagt; die Rechtmäßigkeit des Streiks sei aber festgestellt worden (C3). Insgesamt gab es bei INA laut Aussagen in den Interviews seit 1990 bis zum Interviewzeitpunkt 2012 nur vier oder fünf Demonstrationen und einen Streik (den von 2003); auch die letzte Demonstration vor den Interviews fand 2003 statt (C3). Nach den Interviews gab es Demonstrationen von INAŠ gegen das Outsourcing der Tankstellen (s. dazu im Detail unten S.206f.).

Insgesamt werden die meisten Fragen bei INA durch sozialen Dialog geklärt; SING lehnt das Eingehen von Konflikten sogar explizit ab, weil diese nur Schaden anrichten würden (C3). INAŠ erklärt, dass die Gewerkschaften bei INA aufgrund der Profitabilität des Unternehmens noch nie hätten viel kämpfen müssen, um viel für ihre Mitglieder zu erreichen, dass jedoch jetzt mehr und mehr eine reine Profitorientierung in der Firma in den Vordergrund trete. Nun müssten die Gewerkschaften erst noch beweisen, ob sie in der Lage seien, durch Kampf das bisherige Niveau an Rechten zu halten (C4).

10.2.6 Gewerkschaftliche Erfolge bei INA

Tarifliche Erfolge: In den Interviews wird betont, dass die INA-Beschäftigten einen der besten kroatischen Tarifverträge (C2) bzw. sogar das höchste Niveau an tariflichen Rechten in Kroatien (C4) hätten. Konkret hätten sie vergleichsweise hohe Löhne, die auch pünktlich ausbezahlt werden, eine relativ sichere Beschäftigungssituation und ein hohes Niveau anderer Rechte, die auch eingehalten werden. Die Löhne würden automatisch im gleichen Umfang wie das Bruttosozialprodukt erhöht. Dies sei einmal zu Beginn der Wirtschaftskrise 2008 wegen finanzieller Schwierigkeiten nicht möglich gewesen; es sei jedoch ein Abkommen erzielt worden, dass diese Lohnsteigerung bei Verbesserung der Situation wieder durchgeführt werde, was auch eingehalten worden sei (C4).

Bei INA d.d. gibt es laut Tarifvertrag von 2014 14 Lohngruppen, die nach Komplexität der Arbeit, Verantwortung sowie Wissen, Erfahrung und Kompetenzen eingeteilt werden (INA 2014: 17ff.). Bereits in der niedrigsten Lohngruppe E14 beträgt der monatliche Bruttolohn zwischen 3.000 und 4.500 Kuna (ebd.: 19), also umgerechnet zwischen 393,44 und 590,16 Euro (umrechner-euro.de/Kuna in Euro, 24.7.2014). Der gesetzliche Mindestlohn in Kroatien lag im Februar 2014 bei 405 Euro (Destatis, 10.2.2014). Bei INA liegt der Lohn also bereits in der untersten Lohngruppe für unqualifizierte Beschäftigte oft über, höchstens aber knapp unter dem gesetzlichen Mindestlohn; und da es sich bei den INA-Beschäftigten überwiegend um sehr qualifiziertes Personal handelt, ist davon auszugehen, dass die Mehrheit ein erheblich höheres Einkommen hat. Der kroatische Durchschnittslohn im Februar 2014 betrug 5515 Kuna (Srednja, 14.3.2014) – auch dieser wird nach dem bisher Dargelegten durch die Mehrheit der INA-Beschäftigten übertroffen. Hinzu kommt eine Erfolgsbeteiligung, die je nach operativem Gewinn des INA-Konzerns insgesamt zwischen 6 und 20 Millionen Kuna, also umgerechnet 800.000 und 2,6 Millionen Euro, liegt (INA 2014: 22). Bei den Regelungen zur Arbeitszeit ist der Tarifvertrag in einigen Details für die Beschäftigten günstiger als die gesetzlichen Regelungen; so ist etwa Nachtarbeit für Eltern schwerbehinderter Kinder verboten und bei Schwangeren nur mit ihrem Einverständnis möglich (ebd.: 9). Auch eine vorübergehende Arbeitszeitverlängerung, die später durch eine vorübergehend kürzere Arbeitszeit ausgeglichen werden muss, ist für bestimmte Gruppen anders als im Arbeitsgesetz verboten, wenn die Betroffenen nicht schriftlich zustimmen, etwa für Schwangere oder für Eltern von bis zu dreijährigen Kindern (ebd.: 11). Der Anspruch auf bezahlten Urlaub liegt bei mindestens 20 und höchstens 30 Arbeitstagen jährlich (ebd.: 13). Der Mindestanspruch entspricht dabei dem Arbeitsgesetz, wo von mindestens vier Wochen die Rede ist (Hrvatski Sabor 2013: 17). Darüber

hinaus gibt es im INA-Tarifvertrag aber sehr detaillierte Regelungen zu den Bedingungen, unter denen Beschäftigte einen Anspruch auf mehr als 20 Urlaubstage haben und auf wie viele zusätzliche Tage genau sie einen Anspruch haben. Dies richtet sich nach der Zahl der bereits geleisteten Arbeitsjahre, Arbeitsbedingungen, Komplexität der Arbeit und sozialen Umständen (etwa Elternschaft) (INA 2014: 14). Hat ein Beschäftigter laut Arbeitsgesetz im Falle einer Entlassung einen Anspruch auf eine Abfindung, so beträgt sie laut INA-Tarifvertrag mindestens 60% des durchschnittlichen monatlichen Bruttolohns der letzten drei Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses für jedes vollendete Arbeitsjahr bei INA (ebd.: 27). Dies geht über die Regelung des Arbeitsgesetzbuches hinaus, wo eine Abfindung von mindestens einem Drittel des Durchschnittslohns der letzten drei Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses pro vollendetem Arbeitsjahr beim gleichen Arbeitgeber vorgeschrieben ist (Hrvatski Sabor 2013: 30). An verschiedenen Beispielen ist also zu sehen, dass die INA-Beschäftigten bei ihren per Tarifvertrag zugesicherten Rechten über dem gesetzlich vorgeschriebenen Niveau liegen.

Bei INA haben die Beschäftigten also *hohe tarifliche Leistungen* und einen *großen Abstand zu gesetzlichen Rechten*. Zur *zunehmenden oder abnehmenden Tendenz bei Rechten*: Die Tendenz der tariflich gewährten Rechte ist nicht zunehmend, jedenfalls für die Gewerkschaften nicht in zufriedenstellendem Maß, und wird eventuell in Zukunft sogar abnehmend sein. EKN merkt an, dass INA nicht bereit sei, die Löhne entsprechend dem Profit zu steigern. Mehr als der verhältnismäßig gute Tarifvertrag sei wegen der Uneinigkeit der Gewerkschaften nicht erreicht worden; und was den Tarifvertrag angehe, sei es fraglich, ob er wirklich der guten Arbeit der Gewerkschaften zuzuschreiben sei (C2). INAŠ erwähnt, dass 2011 der Profitzuwachs erstmals nur unter die Aktionärinnen und Aktionäre aufgeteilt worden sei und INA 2012 das gleiche vorhabe (C4; zum Ergebnis der Tarifverhandlungen 2012 s.o. S.200). Oben werden bereits die Zweifel von INAŠ zitiert, ob die Gewerkschaften in Zukunft in der Lage sein werden, das bestehende Rechteniveau zu halten. Auch SING betont, dass die gewerkschaftliche Arbeit bei INA bisher zufriedenstellend sei, in Zukunft aber schwieriger werde, weil auf Arbeitgeberseite qualifiziertere Leute vertreten seien (C3).

Was die genannten Punkte aus dem Tarifvertrag von 2014 angeht, in denen das Niveau bei INA über dem gesetzlichen Niveau liegt, so sind sie identisch mit den Regelungen aus dem Tarifvertrag von 2013 (vgl. zu Löhnen INA 2013: 17ff.; zur Arbeitszeit INA 2013: 7ff.; zum Urlaub INA 2013: 12ff.; zu Abfindungen INA 2013: 26). Hier liegt also eine Stagnation auf bereits sehr hohem Niveau vor.

Erfolge bei anderen Kampagnen: Ausbleibende Lohnzahlungen sind bei INA laut gewerkschaftlicher Aussagen aufgrund der Profitabilität des Unternehmens kein Problem (C4). Ein weiteres Thema der gewerkschaftlichen Arbeit bei INA sind geschäftliche Entscheidungen, die sich teilweise negativ auf die Beschäftigten auswirken, etwa Rationalisierungen oder Outsourcing, was beides teilweise mit Entlassungen verbunden ist. Diese Entscheidungen sind nach gewerkschaftlicher Einschätzung bisher nicht zu verhindern, weil die Unzufriedenheit unter den Beschäftigten nicht hoch genug sei und der Betriebsrat kein Mitspracherecht habe (ebd.).⁷⁷

10.2.7 Interpretation der Zusammenhänge in den Interviews zur Gewerkschaftspolitik bei INA

Die Ausgangsfrage war, welche Zusammenhänge es zwischen den vier Quellen von Gewerkschaftsmacht, ihrer Ausnutzung in Kämpfen und Verhandlungen sowie gewerkschaftlichen Erfolgen gibt. Im Falle von INA wird die Untersuchung dieser Zusammenhänge dadurch erschwert, dass nur wenige Kämpfe stattgefunden haben und diejenigen, die stattgefunden haben, in eine Zeit fallen, in der INA noch ein Staatsunternehmen war bzw. die Privatisierung gerade erst eingeleitet worden war.

Was die *Privatisierung* selbst angeht, gab es zwar Kritik von EKN und SING am gewählten Privatisierungsmodell, aber außer Gesprächen der Gewerkschaften mit der Regierung, mit denen nur kleine Veränderungen erreicht wurden, keine Druckausübung. Erklärt wird dies in den Interviews mit der Uneinigkeit unter den verschiedenen Gewerkschaften und mit der Passivität der Mitgliedschaft, also mit Schwächen der *Organisationsmacht* (trotz des sehr hohen Organisationsgrades – seine Ausnutzung wird durch Gewerkschaftsfragmentierung und Passivität der Mitglieder verhindert).

In den *Tarifverhandlungen* gab es 1998 zwei Demonstrationen vor dem Hauptgebäude, mit denen mehr Rechte durchgesetzt wurden als vom Arbeitgeber vorgesehen. In der Folgezeit war noch zweimal eine Schlichtung nötig, und 2001 gab es einen gezielten Streik, mit dem ein neuer Tarifvertrag durchgesetzt wurde. Dabei wurde die Auslieferung von Ölderivaten aus einer Raffinerie gestoppt. Hier war also ein gezielter Streik in einem begrenzten Bereich erfolgreich, was damit erklärbar ist, dass es sich bei INA um einen komplexen arbeitsteiligen Prozess handelt, in dem kleine Gruppen von Beschäftigten viel beeinflussen können. Die große *Produktionsmacht* wurde also ausgespielt.

⁷⁷ Zu den Rechten kroatischer Betriebsräte s.o. S.110ff.

EKN und SING berichten außerdem von einem Streik in einem outgesourcten Bereich von INA 2003, mit dem mehr Rechte für die outgesourcten Beschäftigten errungen werden konnten.⁷⁸ Hier handelte es sich um einen eintägigen Streik; außerdem organisierte SING in allen anderen ihrer Organisationsbereiche einen einstündigen Solidaritätsstreik. Hier wurde also die große *Organisationsmacht* der Gewerkschaften ausgenutzt. Nach dem Streik verklagte INA die Gewerkschaften wegen des entstandenen Schadens; das Gericht stellte jedoch die Rechtmäßigkeit des Streiks fest. Die Gewerkschaften nutzten also auch ihre *institutionelle Macht*. Dass mit einem sehr begrenzten Streik ein nennenswerter Schaden angerichtet werden konnte, spricht außerdem erneut für die Rolle der *Produktionsmacht*. Ob die *Marktmacht* eine Rolle gespielt hat, also die relativ stabile Beschäftigungssituation bei INA zur Teilnahme am Streik motiviert hat, lässt sich leider nicht belegen.

Diese Kämpfe sprechen also für die Rolle der vier Machtquellen für gewerkschaftliche Erfolge bei INA; allerdings ist einschränkend anzumerken, dass damals der Staat als Eigentümer noch eine deutlich größere Rolle gespielt hat als heute und eventuell nach politischer Opportunität Zugeständnisse gemacht hat.

Nach 2003 fanden lange keine Kämpfe mehr statt, Probleme wurden über die Mechanismen des sozialen Dialogs gelöst. In den letzten Jahren wurde der Privatisierungsprozess dann fortgesetzt, MOL wurde der größte Aktionär, und die Profitorientierung trat bei INA mehr und mehr in den Vordergrund. Es wurde nun deutlich, dass Verhandlungen nicht ausreichen, um die Ziele der Gewerkschaften durchzusetzen, denn auf der einen Seite wurde 2011 erstmals der Profitzuwachs ausschließlich unter den Aktionärinnen und Aktionären verteilt, auf der anderen Seite gibt es Angriffe insbesondere auf die Rechte der Beschäftigten der Tankstellen. Gleichzeitig sind die Gewerkschaften bisher nicht in der Lage, geschäftliche Entscheidungen zu bremsen, die negative Folgen für ihre Mitglieder haben, etwa Entlassungen und Outsourcing. Dass es nicht zu Kämpfen gegen diese Entwicklungen kommt, wird in den Interviews vor allem mit der Uneinigkeit unter den Gewerkschaften und mit der Passivität der Gewerkschaftsmitglieder erklärt, also mit Defiziten der *Organisationsmacht*. Diese Passivität wird einerseits auf die insgesamt schlechte Arbeitsmarktsituation zurückgeführt, also auf die schwache *Marktmacht* (nicht bei INA, aber in Kroatien insgesamt), andererseits auf die relativ privilegierte Position der INA-Beschäftigten.⁷⁹ Und schließlich gibt es von EKN die selbstkri-

⁷⁸ INAŠ erwähnt diesen Streik nicht, hat also anscheinend nicht teilgenommen.

⁷⁹ Hier spielt allerdings auch die Arbeitsmarktsituation mit: Gerade angesichts einer insgesamt schlechten Arbeitsmarktsituation im Land sind die INA-Beschäftigten umso mehr darauf bedacht, ihre Position zu halten.

tische Anmerkung, die Gewerkschaften selbst hätten noch nicht gelernt, ihre Mitgliedschaft miteinzubeziehen.

Dass der INA-Tarifvertrag trotzdem nach wie vor das höchste Niveau an Rechten in Kroatien sichert, wird einerseits mit der hohen Profitabilität des Unternehmens erklärt und andererseits mit den Nachwirkungen der Vergangenheit von INA als geschütztem Teil des öffentlichen Sektors. Die Arbeit der Gewerkschaften sei wahrscheinlich nicht ausschlaggebend. Eine Ausnahme ist die Nutzung der *institutionellen Macht* in Form der Gerichte, über die die Einhaltung des Tarifvertrags durch INA durchgesetzt wird – der größte Teil der gewerkschaftlichen Klagen ist erfolgreich.

An weiterem Material, mit dem diese Erklärungen aus den Interviews überprüft werden können, stehen vor allem einzelne Artikel zu INA aus dem Internet zur Verfügung, weil es bisher keine systematische Untersuchung zur gewerkschaftlichen Situation im kroatischen Energiesektor gibt; hinzu kommen Dokumente der Gewerkschaften selbst. Hier wird vor allem die Zeit nach den Interviews beleuchtet, also die Jahre 2012 bis 2014, weil es in dieser Zeit wieder zu Konflikten kam und diese Jahre daher relativ viel Anschauungsmaterial bieten.

2012 wurde von allen drei Gewerkschaften mit einem Streik gedroht, weil INA zum einen trotz des gestiegenen Profits nicht zu Lohn erhöhungen bereit war und zum anderen die Löhne der Beschäftigten an den Tankstellen drastisch senken wollte. Im Ergebnis wurde, ohne dass der Streik wirklich stattgefunden hätte, das bestehende Rechteniveau (bis auf den Verzicht auf einen Urlaubstag) gehalten und eine umfangreiche Erfolgsbeteiligung durchgesetzt. 2013 hingegen wurde ein Tarifvertrag beschlossen, den INAŠ erst verspätet und nach Demonstrationen seiner Mitgliedschaft vor dem INA-Hauptgebäude unterschrieb, weil es den Artikel 12 des Vertrags als Ermöglichung des Outsourcings der Tankstellen verstand. Die anderen beiden Gewerkschaften hingegen hatten den Tarifvertrag schon vorher unterschrieben, und SING verkündete, INAŠ sage nicht die Wahrheit. So unterschrieb INAŠ ebenfalls, um der eigenen Mitgliedschaft nicht den Schutz des Tarifvertrags vorzuenthalten.

Ein Blick in die Tarifverträge von 2012 und 2013 zeigt, dass die Befürchtungen von INAŠ gerechtfertigt sind: Artikel 12 legt im Tarifvertrag von 2012 noch fest, dass Outsourcing von Teilen von INA d.d. nur mit dem Einverständnis der Gewerkschaften möglich ist. Verweigern diese ihr Einverständnis, muss INA die Gerichte anrufen (INA 2012: 5). 2013 fehlt jeder Hinweis auf das notwendige Einverständnis der Gewerkschaften; es wird lediglich festgehalten, dass INA allen Beschäftigten des outgesourceten Bereichs ein Arbeitsverhältnis bei der

neuen Firma ermöglichen muss.⁸⁰ Es wird allerdings nicht vorgegeben, dass die Arbeitsbedingungen gleich gut sein müssen, und Beschäftigte, die das neue Arbeitsverhältnis nicht akzeptieren, haben ein Recht auf eine Abfindung, sollen also entlassen werden⁸¹ (INA 2013c: 6). Im Tarifvertrag von 2014⁸² sind die gleichen Formulierungen enthalten wie 2013 (INA 2014c: 6). Auch die Entwicklung nach Abschluss des Tarifvertrags von 2013 spricht für die Befürchtungen von INAŠ: MOL schrieb die INA-Tankstellen zur Konzessionsvergabe an formal selbständige Unternehmerinnen und Unternehmer aus. INAŠ wies darauf hin, dass MOL dieses Modell bereits in Ungarn und der Slowakei eingeführt habe – mit der Folge, dass die Unternehmerinnen und Unternehmer, die auf eigenes Risiko mit einem von MOL vorgegebenen Budget wirtschaften müssen, den Kostendruck an die Beschäftigten weitergegeben hätten, sich die Arbeitsbedingungen verschlechtert und viele Tankstellen geschlossen hätten (Energetikanet, 10.7.2013). Am 15.7.2013 führte INAŠ gegen diese Pläne Demonstrationen in Zagreb, Sisak, Rijeka, Split und Osijek durch (Energetikanet, 15.7.2013) und am 18.7.2013 demonstrierten etwa 200 Mitglieder der Gewerkschaft vor dem kroatischen Regierungssitz (Energetikanet, 18.7.2013), und INAŠ rief die kroatische Regierung auf, als INA-Aktionär das Konzessionsprogramm zu stoppen (Energetikanet, 27.9.2013). Schnell gab es etwa 600 Bewerbungen für die Tankstellenkonzessionen, davon etwa die Hälfte von INA-Beschäftigten (Energetikanet, 23.7.2013).⁸³

Am 21.2.2014 fand vor dem INA-Hauptsitz ein weiterer Protest von über 1000 INA-Arbeitern gegen das Outsourcing der Tankstellen und für mehr Investitionen in die Raffinerien statt, organisiert von INAŠ mit Unterstützung der *Gewerkschaft der kroatischen Fahrer (Sindikat hrvatskih vozača)* und der *Gewerkschaft der Journalisten Kroatiens (Sindikat novinara Hrvatske)*, die ebenfalls im INA-Konzern vertreten sind. INA wies jedoch darauf hin, dass es gerade unter INA-Beschäftigten ein großes Interesse an der Erteilung von Konzessionen gebe – aus 600 Bewerbern seien bisher 15 ausgewählt worden, darunter 15 INA-Arbeiter (Večernji List, 21.2.2014). INA hat außerdem angekündigt, mit der Suche nach Konzessionsnehmern weitermachen zu wollen (Energetikanet, 17.7.2014).

Die Stellungnahmen der verschiedenen Gewerkschaften zu diesen Ereignissen sind von gegenseitigen Schuldzuweisungen geprägt. Auf der einen Seite kritisiert die INAŠ-Vorsitzende Maja Rilović EKN und SING dafür, dass sie erst jetzt, 2014, während der Verhandlungen

⁸⁰ Damit begründete SING ihr Einverständnis mit dem Tarifvertrag (Energetikanet, 10.5.2013).

⁸¹ Diesen Punkt hielt INAŠ der Argumentation von SING entgegen (Energetikanet, 10.5.2013).

⁸² Abgeschlossen am 28.2.2014, erstmals für zwei Jahre, vom 1.3.2014 bis 31.12.2015 (INAŠ 2014c).

⁸³ Eine weitere Maßnahme, die zu Verschlechterungen für einen Teil der Beschäftigten führt, ist die Entlassung von 181 Beschäftigten, die als technologischer Überhang eingestuft wurden (Energetikanet, 24.9.2013).

über die Zukunft von INA zwischen MOL und der kroatischen Regierung, die Regierung zu einem klaren Standpunkt zur Zukunft der INA-Raffinerien in diesen Verhandlungen aufforderten. Dabei sei schon vor einigen Monaten in den Medien bekannt geworden, dass MOL Pläne zur Schließung der Raffinerien verfolge. INAŠ wiederum habe schon 2013 auf ihren Demonstrationen nicht nur die Zukunft der Tankstellen, sondern auch die der Raffinerien thematisiert; damals hätten EKN und SING der Gewerkschaft ihre Solidarität verweigert (Rilović 2014: 2). EKN und SING wiederum hatten schon am 11.7.2013 eine gemeinsame Presseerklärung zu den INAŠ-Protesten herausgegeben, in der INAŠ Unehrlichkeit vorgeworfen wurde: EKN und SING hätten durch ihre Solidarität 2012 erreicht, dass das Outsourcing der Tankstellen verschoben wurde, INAŠ habe sich danach aber als einzige Interessenvertretung der Tankstellen-Beschäftigten dargestellt und 2012 und 2013 Verhandlungen über die Zukunft der Tankstellen abgelehnt. Außerdem hätten die Probleme der Tankstellen-Beschäftigten 2012 begonnen, als der INA-Aufsichtsrat einstimmig dem Geschäftsplan zugestimmt habe – mit der Stimme der Beschäftigtenvertreterin im Aufsichtsrat, nämlich der INAŠ-Vorsitzenden Rilović. Nun, 2013, habe INAŠ einfach eine Demonstration im Namen aller INA-Gewerkschaften angekündigt, ohne das mit EKN und SING zu besprechen. Außerdem sei INAŠ dadurch unglaublich, dass die Gewerkschaft den Tarifvertrag von 2013 unterschrieben habe, obwohl sich die Mitglieder dagegen ausgesprochen hätten (SING/EKN 2013). SING nimmt für sich in Anspruch, sich schon seit 1994 für den Verbleib der Tankstellen bei INA einzusetzen; 2004 habe SING zur Einigkeit der verschiedenen Gewerkschaften bei der Suche nach der besten Lösung für die Beschäftigten aufgerufen und die Beschäftigten der INA-Tankstellen über verschiedene europäische Geschäftsmodelle informiert. Die Bemühungen von SING seien jedoch durch das Management der Tankstellen mit Unterstützung von INAŠ sabotiert worden. Dann habe Maja Rilović dem Geschäftsplan für 2012 im Aufsichtsrat zugestimmt, der eine Senkung der Kosten bei den Tankstellen um über 30% vorsah (SING 2013: 1f.). Bei einem Gespräch der INA-Gewerkschaften mit dem kroatischen Staatspräsidenten Ivo Josipović über die Probleme der Firma am 18.7.2013 erklärten SING und EKN, das Outsourcing der Tankstellen zwar abzulehnen, aber gleichzeitig gegen die Demonstrationen von INAŠ zu sein – Verhandlungen seien der einzige Weg (SING 2013b: 1). INAŠ wiederum weist den Vorwurf zurück, Maja Rilović habe 2012 der Kürzung von Löhnen im Aufsichtsrat zugestimmt – der Aufsichtsrat habe bereits 2012 klargestellt, dass die Frage der Löhne der Tankstellenbeschäftigten nicht Teil des Geschäftsplanes sei (INAŠ 2014c: 3f.).

Die Entwicklung von 2012 bis 2014 zeigt, dass die Gewerkschaften bei INA dann erfolgreich sein können, wenn sie einig auftreten. Die *Organisationsmacht* unter dem Aspekt des Organisationsgrades, die *Marktmacht* in Form von Beschäftigungssicherheit und hohen Qualifikationen der Beschäftigten und die *Produktionsmacht*, also die strategische Stellung der Firma insgesamt sowie kleiner Gruppen von Beschäftigten im Produktionsprozess sind nach wie vor hoch. So ist recht leicht erklärbar, dass 2012 schon eine Drohung mit Streik, bei der sich alle Gewerkschaften einig waren, zur Folge hatte, dass INA von den Plänen zur drastischen Senkung der Löhne einer bestimmten Beschäftigtengruppe abrückte und das bestehende Rechteniveau im Kern gehalten werden konnte, wozu sogar noch eine umfangreiche Erfolgsbeteiligung kam. Dazu trug der Umstand bei, dass alle Gewerkschaften damit unzufrieden waren, dass INA trotz gestiegenen Profits nicht zu Lohnerhöhungen bereit war. 2013 hingegen gelang es dem Arbeitgeber, die verschiedenen Gewerkschaften gegeneinander auszuspielen. INAS und die Beschäftigten der Tankstellen blieben mit ihren Protesten gegen Outsourcing-Pläne isoliert. SING warf der Konkurrenzgewerkschaft sogar vor, die Unwahrheit zu verbreiten, was nicht stimmt, wie ein Blick in den Tarifvertrag zeigt. Hier zeigt sich: Die Gewerkschaftsfragmentierung, die auch eine Fragmentierung der Beschäftigten nach Abteilungen von INA ist, hemmt die Entwicklung von Kämpfen und die Ausnutzung der Machtquellen; die in den Interviews beklagte Passivität und fehlende Solidarität der Mitgliedschaft wird auf diese Weise verfestigt. Dass es absolut unmöglich wäre, INA-Beschäftigte für die Belange anderer Abteilungen zu mobilisieren, ist angesichts der erfolgreichen Solidaritätsstreiks von 2003, zu denen SING aufgerufen hatte, nicht glaubwürdig. Vielmehr wird es in Fällen wie dem Konflikt von 2013 gar nicht erst versucht. Die gegenseitigen Schuldzuweisungen der Gewerkschaften wiederum sind im Rahmen dieser Arbeit nicht überprüfbar, zeigen aber sehr deutlich, welche negativen Folgen die Gewerkschaftsfragmentierung bei INA für eine wirksame Interessensvertretung der Beschäftigten hat.

Zusammenfassend ist daher festzuhalten:

Bei INA verfügen die Gewerkschaften über eine relativ hohe potentielle Macht in Form eines sehr hohen Organisationsgrades, hochqualifizierter Beschäftigter mit einer relativ stabilen Beschäftigungssituation, einer wichtigen strategischen Stellung der Firma in der kroatischen Wirtschaft und eines komplexen arbeitsteiligen Prozesses, in dem kleine Gruppen von Beschäftigten durch Streiks viel beeinflussen können. Diese potentielle Macht wird jedoch nur in sehr geringem Umfang dazu genutzt, über gewerkschaftliche Kämpfe Druck auszuüben. Dies scheitert an der Zersplitterung in drei verschiedene Gewerkschaften, die in unterschiedli-

chen Abteilungen von INA stark sind und oftmals nur eine klientelistische Politik für ihre Mitgliedschaft verfolgen. Auf diese Weise wird die Passivität der Mitgliedschaft, die bei INA ohnehin schon sehr privilegiert und daher nicht unbedingt kämpferisch ist, verfestigt, und die Gewerkschaften können wichtige Verschlechterungen, etwa Outsourcing-Pläne, nicht aufhalten. Dass INA dennoch nach wie vor einen der besten Tarifverträge in Kroatien hat, lässt sich eher über die hohe Profitabilität des Unternehmens und seine Vergangenheit als geschütztes Staatsunternehmen erklären. Gestärkt wird so auch das Gewicht der institutionellen Macht in Form der Anerkennung der Gewerkschaften als Verhandlungspartner und der Nutzung der Gerichte – diese institutionellen Wege spielen eine erheblich größere Rolle als die Ausnutzung anderer Machtquellen für gewerkschaftliche Kämpfe.

10.3 Die Situation der Gewerkschaften in der kroatischen Bauwirtschaft

10.3.1 Vorstellung der Branche

In den Wirtschaftswissenschaften gilt der Bausektor als Branche, die einen großen Einfluss auf andere Teile der Ökonomie hat und maßgeblich zur Erholung einer ganzen Volkswirtschaft beitragen kann (Nahod/Jurčec 2013: 2). In Kroatien kann er diese Rolle bisher jedoch nicht spielen. Nahod und Jurčec sehen die Hauptursache seiner Schwäche darin, dass er im Vergleich mit anderen Industrieländern einen zu hohen Anteil von relativ unflexiblen Großbetrieben habe, was ein Erbe aus jugoslawischer Zeit sei: In Jugoslawien waren fast 50% aller Bauunternehmen Unternehmen mit über 500 Beschäftigten (ebd.: 3). In Folge der Überinvestitionen der 1970er Jahre hatte der Bausektor in Kroatien 1980 einen Anteil am BIP von 12,06%, was im internationalen Vergleich relativ hoch ist. 1984 hatte der Sektor nur noch 68,8% seines BIP-Anteils von 1980; trotzdem stieg die Beschäftigung im Bauwesen in dieser Zeit um 5,8%. 1991 betrug die Wertschöpfung in der Bauwirtschaft nur noch 30% der Wertschöpfung von 1980. Erst 1995/96 begann die Branche im Zuge des Wiederaufbaus nach dem kroatischen Unabhängigkeitskrieg sich wieder zu erholen (ebd.).

Zwischen 2000 und 2008 hatte der Bausektor in Kroatien dann einen Boom (Buturac 2013: 9ff.): Sein Anteil am BIP stieg von 4,2% auf 7,2%. Die Beschäftigung bei juristischen Personen im Bausektor stieg von 2001 bis 2008 um 61,1%. Außerdem gab es positive Einflüsse auf mit dem Bausektor verbundene Branchen wie den Bergbau oder verschiedene verarbeitende Industrien. Eine wichtige Rolle spielten hier große Infrastrukturprojekte im Bereich des Straßenbaus: Allein 2008 betrug die Wertschöpfung bei Infrastrukturprojekten etwa 9,8 Milliarden Kuna und stieg von 2000 bis 2008 um das 3,5fache. Hinzu kam ein dynamischer Immo-

lienmarkt: 2008 wurden um 45,1% mehr Wohnungen gebaut als 2000. Mit dem Beginn der Weltwirtschaftskrise 2008 endete dieser Boom jedoch, und der kroatische Bausektor geriet in die Rezession. Dazu trugen verschiedene Faktoren bei: In Kroatien insgesamt nahm die Erwerbslosigkeit zu, die Reallöhne fielen, die Binnennachfrage und der Optimismus der Verbraucherinnen und Verbraucher nahmen ab (ebd.: 10).

Heute, so konstatieren Nahod und Jurčec, „leidet der Bausektor unter hoher Verschuldung, zu geringer Beschäftigung und zu geringer Liquidität der Unternehmen, Investoren und Kooperationspartnern, was ihn daran hindert, aus der Rezession herauszukommen (Nahod/Jurčec 2013: 4). Als Ursache wird erneut die Dominanz unflexibler Großbetriebe ausgemacht (ebd.). Zwischen 2008 und 2013 ist der Anteil des Bausektors am BIP von 7,3% auf 4,6% gefallen; er spielt also eine wichtige Rolle beim Sinken des BIP insgesamt (ebd.). Im Bausektor gibt es heute unbezahlte Rechnungen von etwa 9 Milliarden Kuna, ungefähr ein Viertel aller unbezahlten Rechnungen in Kroatien (ebd.: 6). Von den 11 größten kroatischen Bauunternehmen steht etwa die Hälfte kurz vor dem Konkurs, hat blockierte Konten oder Liquiditätsprobleme (ebd.). Seit 2008 ist ein Trend sinkender Einnahmen und Gewinne zu verzeichnen. Keine der Firmen, die 2008 ihre größten Einnahmen hatte, konnte dieses Niveau halten, außer denen, die im Ausland aktiv waren (ebd.: 7). Die Wertschöpfung ist von Ende 2009 bis heute um 36% gefallen (Profitiraj, 1.1.2014). Die Zahl der fertig gebauten Wohnungen fiel 2011 um 17,2% und 2012 4,8%. Die Zahl der Baugenehmigungen fiel 2011 um 4,8%, 2012 um 13,2% und 2013 um 29,3% (Buturac 2013: 3). Kroatien hält nicht Schritt mit dem Trend der leichten Erholung des Bausektors in der EU (ebd.: 3f.).

Von gewerkschaftlicher Seite wird die hohe Abhängigkeit der Branche von Staatsaufträgen betont:

„Ich glaube, in den letzten zehn Jahren hat Kroatien mehr als 1000 Kilometer Autobahnen gebaut, und dieser Prozess ist jetzt vorbei. Im Investitionsplan für Autobahnen sind für die nächsten Jahre vielleicht weitere 80 oder 100 Kilometer geplant. Dieser Investitionszyklus ist also fast vorbei, und danach gibt es keine weiteren großen Investitionen in den Bausektor mehr. Daher war die Bauwirtschaft in den letzten drei oder vier Jahren am Boden. Die Investitionen nahmen um mehr als drei Viertel ab...Und außer der Regierung investiert niemand in größerem Umfang in den Sektor, daher sind wir sehr eng mit der Regierung und ihrem Budget verbunden. Letztes Jahr im Dezember hatten wir Parlamentswahlen, und die neue Regierung begann mit einer neuen Art von Investitionen im Bausektor. Sie werden versuchen, etwa eine

Milliarde Euro in den nächsten vier Jahren zu investieren, um den Bau von öffentlichen Gebäuden energieeffizienter zu machen...Dies ist die einzige Investition in den nächsten vier Jahren, und das ist nicht allzu viel“ (Eigenes Interview mit der SGH, C1). Die sinkende Staatsnachfrage zeigt sich im sinkenden Anteil von Infrastrukturprojekten an der Gesamtheit der Bauarbeiten um 5,1% seit 2006. Zum Ausbleiben größerer Staatsaufträge kommt eine Senkung der Nachfrage nach Immobilien seit Beginn der Weltwirtschaftskrise 2008 (Buturac 2013: 4ff.).

Für 2014 gibt es erste leichte Anzeichen einer Erholung der Branche. Dazu zählen der Beginn der Arbeiten am neuen Zagreber Flughafen im Wert von 236 Millionen Euro und die Unterzeichnung eines Vertrages in Aserbaidshan über den Bau einer Ölpipeline bis zur Adria im Wert von 265 Millionen Euro. Hinzu kommen einige statistische Indikatoren: Die Wertschöpfung der Bauarbeiten im ersten Halbjahr 2013 war um 2,7% größer als im gleichen Zeitraum 2012. Der Wert der Neubestellungen im ersten Halbjahr 2013 war nur um 1% niedriger als im gleichen Zeitraum 2012, die Zahl der Wohnungen, deren Bau in diesem Zeitraum beendet wurde oder noch im Gange war, sank ebenfalls nur um 1,3% im Verhältnis zum gleichen Zeitraum 2012. Die Zahl der juristischen Personen im Bausektor fiel in diesem Zeitraum zwar um 8,9%; andererseits gibt es fast 6,7% mehr aktive Firmen (Profitiraj, 1.1.2014).

Der Bausektor hat nach wie vor trotz seiner Probleme mit 4,6% einen bedeutsamen Anteil am BIP und mit 95.572 Personen bzw. 6,9% an der Gesamtzahl aller Beschäftigten in Kroatien; letzterer Anteil ist allerdings ebenfalls sinkend, er betrug 2011 noch 7,8% (Buturac 2013: 3).

Was die Eigentumsverhältnisse angeht, ist die Branche zu über 95% privatisiert (ebd.).

10.3.2 Die im Bausektor vertretenen Gewerkschaften

Von den im kroatischen Bausektor vertretenen Gewerkschaften stand leider nur ein Vertreter von einer einzigen für ein Interview zur Verfügung, allerdings ein Vertreter der größten, nämlich *Sindikat Graditeljstva Hrvatske* (Gewerkschaft der Bauwirtschaft Kroatiens). Diese Gewerkschaft stellt sich selbst in eine über 130jährige Tradition der Organisation von Bauarbeitern (SGH 2012). Diese begann in Kroatien in den 1870er Jahren, als die ersten Bauarbeiter Abkommen mit den Arbeitgebern abschlossen, ohne dass dies formal als Gewerkschaft organisiert gewesen wäre. Im ehemaligen Jugoslawien waren die Gewerkschaften nicht nach Sektoren, sondern regional organisiert, was sich erst zu Beginn der 1990er Jahre änderte (Eigenes Interview mit der SGH, C1). Die Baugewerkschaft wurde dann am 13.3.1990 gegründet (SGH 2013d). Im Laufe der Zeit änderte sie zweimal ihren Namen: Zu Beginn hieß sie

Samostalni Sindikat Radnika u Građevinarstvu i Industriji Građevnog Materijala Hrvatske (Autonome Gewerkschaft der Arbeiter in der Bauwirtschaft und der Industrie für Baumaterial Kroatiens) und ab dem 26.11.1992 *Samostalni Sindikat Graditeljstva Hrvatske* (Autonome Gewerkschaft der Bauwirtschaft Kroatiens), bevor sie am 7.7.1994 ihren jetzigen Namen erhielt (ebd.). Außer der Bauwirtschaft organisiert sie auch Beschäftigte in der Metallbautechnik und in der Arbeitshygiene und Arbeitssicherheit. Sie war von Beginn an im SSSH organisiert. Sie hat 2001 einen Branchentarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband der Bauwirtschaft abgeschlossen, der seitdem sechs- oder siebenmal ergänzt und 2007 durch das Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt wurde (ebd.). Hinzu kommen 39 Haustarifverträge (SGH 2013). Die Gewerkschaft hat acht hauptamtliche Beschäftigte (Vorsitzender, Generalsekretär, vier Leiter von Regionalbüros und zwei Verwaltungsangestellte) sowie 260 Vertrauensleute in 164 lokalen Vertretungen. 40% der Mitgliedsbeiträge verbleiben auf lokaler Ebene, 60% gehen an die Gewerkschaft, den SSSH und die internationalen Verbände, in denen die Gewerkschaft Mitglied ist (s.u.) (SGH 2012). Der gegenwärtige Vorsitzende ist Ivan Kovačević (SGH 2011). Er wurde am 25.9.2010 auf der achten Wahlversammlung der Gewerkschaft in der Nähe von Šibenik als Nachfolger von Mirko Štorga in dieses Amt gewählt (SGH 2010: 4). Laut Interview gab es einen Vorsitzenden bis 2006 und einen weiteren von 2006 bis 2010 (Eigenes Interview mit der SGH, C1); daraus ist zu schließen, dass Mirko Štorga von 2006 bis 2010 Vorsitzender war; sein Vorgänger war der im Artikel erwähnte „langjährige SGH-Vorsitzende“ Stipe Kirigin (SGH 2010: 5). Politische Brüche zwischen den verschiedenen Vorsitzenden werden bestritten (Eigenes E-Mail-Interview mit der SGH, C1(b)).

Nezavisni Sindikat Građevinara Hrvatske (Unabhängige Gewerkschaft der Bauarbeiter Kroatiens): Diese Gewerkschaft ist erheblich kleiner als die SGH. Sie organisiert nach den Angaben aus dem SGH-Interview zwischen 1000 und 2000 Beschäftigte in fünf oder sechs großen Firmen. In diesen Firmen ist sie stark; im ganzen Sektor organisiert sie höchstens 5% oder 6% der Beschäftigten. Den Tarifvertrag für den Bausektor hat sie zusammen mit der SGH unterzeichnet (Eigenes Interview mit der SGH, C1). Ansonsten sind über diese Gewerkschaft nur wenige Informationen zu finden; sie hat nicht einmal eine Homepage, sondern ist nur auf der Homepage ihres Dachverbandes NHS aufgelistet (NHS 2011). Die gegenwärtige Vorsitzende ist Ružica Frček (ebd.). Aus einem Zeitungsartikel von 2004 geht hervor, dass sie bereits zum damaligen Zeitpunkt dieses Amt ausübte (Index, 18.7.2004). 1998 wurde sie einmal zur Vorsitzenden der Frauensektion des Dachverbandes gewählt (hrt, 17.6.1998). Trotz intensiver

Bemühungen war es nicht möglich, mit dieser Gewerkschaft Kontakt für ein Interview herzustellen.

Hausgewerkschaften: Im Dachverband HURS gibt es außerdem Gewerkschaften, die nur in einzelnen Bauunternehmen vertreten sind. Im SGH-Interview wird als Beispiel die Gewerkschaft von *Hrvatske Autoceste (Kroatische Autobahnen)*⁸⁴ genannt; dies ist ein Staatsunternehmen, und die Bedingungen für gewerkschaftliche Arbeit sind hier andere als im Organisationsbereich des SGH, weil dieses Unternehmen nicht dem Markt ausgesetzt ist und aus dem Staatshaushalt bezahlt wird (Eigenes Interview mit der SGH, C1). Gemeint ist die Gewerkschaft *Sindikat radnika Hrvatskih cesta i autocesta (Gewerkschaft der Arbeiter von Hrvatske Ceste*⁸⁵ *und Hrvatske Autoceste)* (HUS 2014). Ein Blick auf die HURS-Homepage zeigt, dass es außerdem noch Hausgewerkschaften bei *Dalmacijacement*⁸⁶ gibt, die *Nezavisni Sindikat 'Dalmacijacement'* (Unabhängige Gewerkschaft Dalmacijacement), bei *Poduzeće za ceste Split*⁸⁷, nämlich die *Nezavisni Sindikat HUS 'Poduzeće za ceste Split'* (Unabhängige Gewerkschaft in HUS „Poduzeće za ceste Split“), sowie bei *Gravia*⁸⁸, nämlich die *Sindikat zaposlenika 'Gravia'* (Gewerkschaft der Beschäftigten von Gravia) (HUS 2014). Bei *Poduzeće za ceste Split* gibt es außerdem eine im NHS organisierte Hausgewerkschaft mit dem Namen *Sindikat zaposlenika 'Poduzeće za ceste'* (Gewerkschaft der Beschäftigten von „Poduzeće za ceste“) (NHS 2011). Der Vorsitzende des Dachverbandes HUS hat den Tarifvertrag für den Bausektor mit unterschrieben (SGH 2013b: 25).

Weil *Hrvatske Ceste* und *Hrvatske Autoceste* Staatsfirmen mit grundlegend anderen Bedingungen sind, wurden sie nicht in die Untersuchung einbezogen. Außerdem handelt es sich bei *Hrvatske Autoceste* strenggenommen um eine Betreiber- und nicht um eine Baufirma – abgesehen von der Instandhaltung der Autobahnen (Hrvatske Autoceste 2013b). *Dalmacijacement* gehört zur Zulieferindustrie und nicht zu den Baufirmen im engeren Sinne. Es bleiben lediglich zwei Firmen mit Hausgewerkschaften – angesichts der geringen Zeit war es gerechtfertigt, sie nicht in Form von Interviews in die Betrachtung einzubeziehen.

⁸⁴Der Betreiber der kroatischen Autobahnen (Hrvatske Autoceste 2013).

⁸⁵Der Betreiber der staatlichen Landstraßen (Hrvatske Ceste 2013).

⁸⁶Eine Zementfabrik in Kaštel Sućurac, die zum CEMEX-Konzern gehört, dem kroatischen Marktführer für Zement (Iconics 2007: 1); hat 2009 den Namen in *CEMEX Hrvatska (CEMEX Kroatien)* umgewandelt (Večernji List, 8.12.2009).

⁸⁷Landstraßenunternehmen Split, ein Splitter Straßenbauunternehmen (secure.creditreform 2013).

⁸⁸Ein Bauunternehmen in Osijek (Tvrtke, o.J.).

10.3.3 Die Ausprägungen der verschiedenen Machtquellen der Gewerkschaften im Bausektor

Organisationsmacht: Erneut wird zu Beginn die *Macht aus der eigenen Mitgliedschaft* dargestellt. Zum *Organisationsgrad* ist zu sagen, dass die SGH von der Gründung an bis 2008 nach eigener Aussage die Zahl ihrer Mitglieder auf 10- bis 11.000 gesteigert hatte; seit Krisenbeginn 2008 sank sie bis zum Interviewzeitpunkt 2012 auf 8.500 bis 9.000, wobei die genaue Mitgliederzahl im Bausektor von der Jahreszeit abhängt und im Sommer höher ist (Eigenes Interview mit der SGH, C1; im Folgenden: C1). Die Gewerkschaft organisiert 165 Firmen; das sind 20% aller Baufirmen. 12% aller Bauarbeiter gehören ihr an. Die Konkurrenzgewerkschaft NSG hat ca. 1000-2000 Mitglieder in fünf oder sechs Firmen, sie organisiert schätzungsweise 5% bis 6% der Branche. Dragan Bagić gibt 2010 noch einen deutlich geringeren Organisationsgrad von 7,2% an (Bagić 2010: 171). Der wachsende Organisationsgrad kann mit den dramatischen Arbeitsplatzverlusten in der Branche erklärt werden (s. dazu unter Marktmacht): Eine, wie oben angegeben, stabile Mitgliedschaft bei einer insgesamt deutlich sinkenden Zahl von Beschäftigten in der Branche lässt den Prozentsatz steigen.

Stabilität der Mitgliedschaft: Die Mitglieder blieben, so die SGH, meist länger in der Gewerkschaft; seit einigen Jahren nehme die Tendenz zu, nur wegen eines bestimmten Problems ein- und nach seiner Lösung wieder auszutreten (C1).

Was *Spaltungen* angeht, wird gesagt, dass die Mitgliedschaft überaltert sei: 50% der Mitglieder seien über 45 Jahre alt, nur 5% 25 Jahre alt oder jünger. Außerdem habe die Mehrheit der Mitglieder nur eine geringe oder mittlere Schulbildung. Jüngere und höherqualifizierte Mitglieder fehlten also. Die Gewerkschaft konzentriere ihre organisatorischen Bemühungen auf jüngere Beschäftigte, weil ältere Beschäftigte, die noch nicht Mitglied sind, gewöhnlich nicht mehr eintreten wollten. 85% der Mitglieder seien männlich, weil im Bausektor vorwiegend Männer arbeiteten. In der Verwaltung organisiere die Gewerkschaft allerdings je zur Hälfte Männer und Frauen, weil hier das Verhältnis zwischen den Geschlechtern unter den Beschäftigten ausgeglichener sei (C1).

Die SGH sagt, was die *Finanzen* angehe, seien sinkende Einnahmen aus Mitgliedsbeiträgen zu verzeichnen, weil ausbleibende Lohnzahlungen ein großes Problem in der Branche sind (s.u.); diese Situation wird als existenzgefährdend betrachtet:

„Seit fünf Jahren nehmen unsere Einnahmen aus der Mitgliedschaft ab. Und das ist unsere einzige Einnahmequelle...Unsere Gewerkschaftsführung muss entscheiden, wie diese weni-

gen Ressourcen verwendet werden sollen, wie sie investiert werden sollen, um mehr Mitglieder zu bekommen, oder wir warten und bauen unsere Arbeitsplätze ständig ab, und am Ende werden wir innerhalb der nächsten 20 Jahre komplett verschwinden“ (C1).

Beklagt wird eine zu geringe *Aktivität der Mitgliedschaft*:

„Wir sind uns dessen bewusst, dass wir nicht stark genug sind, um die Mehrheit der Menschen auf die Straße zu bekommen. Wir versuchen, am 1.Mai etwas hinzubekommen. Nächsten Dienstag werden wir vielleicht 1000 Menschen auf dem Hauptplatz in der kroatischen Hauptstadt haben. Das ist nichts. Und wir investieren viel Geld, viele Briefe, heute, gestern und in den letzten Monaten in unseren Branchen, in NGOs, in den Schulen, um die Menschen auf die Straße zu bekommen, aber sie sind nicht interessiert. Es ist nicht schlecht genug für sie“ (C1).

Konkret habe es in den Jahren 2007-2012 im Bausektor wegen fehlenden Interesses lediglich einen Solidaritätsstreik gegeben. Die Beschäftigten im Bausektor würden erst aktiv, wenn ihnen das Geld zum Kauf von Essen fehle. Streiks würden sie gewöhnlich nur für ihre eigenen ausstehenden Löhne durchführen, sich aber nicht mit anderen Beschäftigten solidarisieren (C1).

Nun ist die *Macht aus Beziehungen zu anderen Organisationen* zu betrachten, und zwar zunächst die *Gewerkschaftsfragmentierung*. Im Bausektor gibt es, wie bereits erwähnt, zwei konkurrierende Branchengewerkschaften, die größere SGH im SSSH und die kleinere NSG im NHS. Zum Verhältnis zwischen den beiden Gewerkschaften heißt es im SGH-Interview, es sei zwar auf sektoraler Ebene gut, und die NSG habe den von der SGH ausgehandelten Tarifvertrag mit unterzeichnet; auf Firmenebene sei das Verhältnis jedoch oft problematisch: „...in einigen Firmen sind die Arbeiter in beiden Gewerkschaften organisiert. Zum Beispiel haben sie 75% der Mitglieder und wir nur 25%. Und beide Gewerkschaften zusammen organisieren nicht mehr als 40% der Arbeiter, wir haben also nur eine geringe Dichte in der Firma, und wir können uns über einige einfache Dinge nicht einigen, um dem Arbeitgeber gegenüber stärker auftreten zu können“ (ebd.).

Darüber hinaus gibt es einige im Dachverband HUS organisierte Hausgewerkschaften im Bausektor, etwa bei *Hrvatske Autoceste (Kroatische Autobahnen)*, einem Staatsunternehmen mit 4000 Beschäftigten.

„...und diese Gewerkschaft ist sehr stark. Sie können in ihrer Firma stark sein, weil sie mit professionellen Gewerkschaftern arbeiten können, sie kämpfen nicht auf dem Markt um Geld, sie haben Geld aus dem Staatshaushalt, sie haben gute Bedingungen und eine gute Verhandlungsposition“ (C1).

Die Mehrheit der Hausgewerkschaften gebe es jedoch im privaten Sektor (C1). Konflikte der SGH mit anderen Gewerkschaften in Betrieben mit mehreren Gewerkschaften werden bestritten (E-Mail-Ergänzung zum Interview mit der SGH, C1(b); im Folgenden: C1(b)).

Als letzter Punkt der Organisationsmacht sind die *Bündnispartner der Gewerkschaften* zu betrachten. Zu den *Betriebsräten* gibt es nach Einschätzung der SGH gute Beziehungen, weil sie in 95% der Fälle von den Gewerkschaften gegründet würden und es in den meisten Firmen nur eine Gewerkschaft gebe, also über den Betriebsrat auch keine intergewerkschaftlichen Konflikte ausgetragen werden könnten. Auch die Betriebsratsmitglieder seien meistens Gewerkschaftsmitglieder; es werde jedoch darauf geachtet, dass Vertrauensleute nicht gleichzeitig Betriebsratsmitglieder werden. Die Aufgabenteilung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat wird als wertvolle wechselseitige Entlastung gesehen (C1).

Die Beziehungen zum *Dachverband SSSH* werden als positiv eingestuft, weil jede Einzelgewerkschaft einen Vertreter auf Dachverbandsebene habe (C1.).

NGOs werden als Bündnispartner in der Kampagne gegen ausbleibende Lohnzahlungen genannt; dies schließt den Besuch von Panels durch NGOs und die Organisation gemeinsamer öffentlicher Veranstaltungen ein. Andere Besucher von Panels in diesem Zusammenhang sind laut SGH der *Arbeitgeberverband*, *andere Gewerkschaften* und in eher geringem Umfang *Universitätsprofessoren*. Die SGH wende sich in diesem Zusammenhang außerdem an die *Medien* und werbe in *Berufsschulen* des Bausektors für die Kampagne. Vor allem bei den Berufsschulen wird jedoch eine schwache Resonanz beklagt (C1).

Zu den *internationalen Kontakten* ist zu sagen, dass die SGH auf europäischer Ebene Mitglied im Verband *European Building and Wood Workers' Organization* und auf Weltebene im Verband *Building and Wood Workers' International Organization* ist. Mit Baugewerkschaften aus anderen Ländern würden, so die SGH, Seminare zum gegenseitigen Austausch von Erfahrungen organisiert, etwa zur Kommunikation mit Arbeitgebern oder Medien oder zur Organisation neuer Mitglieder. Es gebe ein vierjähriges Projekt mit norwegischen Gewerkschaften. In einigen Fällen gebe es erfolgreiche Zusammenarbeit mit ausländischen Gewerkschaften in den Heimatländern von multinationalen Unternehmen; so sei es 2011/12 gelungen,

in Kooperation mit österreichischen Kollegen die kroatischen Beschäftigten von *STRABAG* zu organisieren. Schließlich gebe es noch Zusammenarbeit mit anderen südosteuropäischen Baugewerkschaften, um den Autobahnbau durch mehrere Länder zu überwachen:

„Vor allem haben wir Beziehungen und Zusammenarbeit mit südosteuropäischen Baugewerkschaften, insbesondere im ehemaligen Jugoslawien, weil wir ein Projekt zu der Frage haben, wie die Unternehmen auf Korridor 5 und Korridor 10 arbeiten. Das sind Autobahnkorridore von Nordeuropa bis Griechenland...durch Estland, Polen, die Slowakei, Ungarn, Bosnien, Serbien und Kroatien. Und...auf diesen Baustellen schauen wir uns an, wie die Arbeitgeber die Tarifverträge und Arbeitsverträge mit ihren Arbeitern erfüllen und versuchen, zu einem Abkommen zu gelangen, dass die Firmen auf diesen Korridoren wenigstens die grundlegenden Verpflichtungen erfüllen. Wir haben nicht allzu viel Zeit, um wirklich auf diese Baustellen zu gehen, weil sie verstreut in mehreren Ländern liegen, wir haben dafür wirklich keine Zeit. Aber das sind einige formale internationale Aktivitäten“ (C1).

Insgesamt ist im Bausektor die Organisationsmacht als schwach einzuschätzen, zumindest was den entscheidenden Punkt, nämlich die Macht aus der eigenen Mitgliedschaft, angeht. Lediglich ein geringer Teil des Sektors ist überhaupt organisiert, es gibt große Nachwuchssorgen, und die Finanzprobleme wegen fehlender Lohnzahlungen sind existenzgefährdend. Außerdem ist die vorhandene Mitgliedschaft nicht allzu aktiv. Positiv zu vermerken ist lediglich die relativ geringe Gewerkschaftsfragmentierung (die SGH hat nur in einer Minderheit der Firmen mit Konkurrenzgewerkschaften zu tun, was auch bestimmte Konflikte in den Betriebsräten verhindert). Bündnisse mit anderen Organisationen oder die Nutzung internationaler Kontakte tragen eher sporadischen Charakter.

Marktmacht: Die Beschäftigungssituation ist wegen des Fehlens von Staatsaufträgen nach gewerkschaftlicher Einschätzung sehr schlecht – eine genaue *Erwerbslosenrate* ist zwar nicht bekannt, aber seit Krisenbeginn 2008 bis zum Interviewzeitpunkt 2012 habe die Branche, so die SGH, über 30.000 Arbeitsplätze verloren. 2008 habe es etwa 108.000 Beschäftigte, 2012 zwischen 70.000 und 79.000 gegeben (C1). Dies hat konkrete Folgen für die Gewerkschaften:

„Wenn ein Arbeiter nicht arbeiten will, sagen die Arbeitgeber, okay, wir brauchen ihn nicht, und wir haben zehn andere, die auf den Job warten und für die Hälfte deines Lohns arbeiten werden. Das ist der Grund, warum unsere Leute Angst davor haben, ihren Job zu verlieren oder weniger zu arbeiten“ (C1).

Was *atypische und prekäre Beschäftigung* angeht, ist nach Einschätzung der SGH in erster Linie befristete Beschäftigung ein Problem. Es komme gesetzeswidrig zu Befristungen von bis zu fünfzehn Jahren, weil die Arbeitgeber einfach neue Firmen mit neuen befristeten Verträgen gründeten und so das Gesetz umgingen. Vor allem in kleinen Firmen gebe es außerdem prekäre Beschäftigung im engeren Sinne, also Arbeit ohne Arbeitsvertrag, mit niedrigen Löhnen, unbezahlten Überstunden, Arbeit an Feiertagen, fehlender Schutzkleidung etc. Betroffen sind vor allem unqualifizierte und migrantische Arbeiter (C1). *Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt* wird bestritten. Im Bausektor arbeiten laut SGH mit 8.000 bis 10.000 von ca. 78.000 Beschäftigten relativ viele migrantische Arbeiter, vor allem aus anderen südosteuropäischen Ländern. Sie arbeiteten, wie aus Interviews der Gewerkschaft mit ihnen bekannt sei, meistens für den Mindestlohn und seien damit zufrieden, weil dies auch für die einheimischen Arbeiter gelte. Sie lebten zwar in Containern und hätten kein wirkliches Privatleben, gäben sich jedoch damit zufrieden, in Kroatien zu arbeiten und Geld an ihre Familien überweisen zu können. Konflikte zwischen ihnen und einheimischen Beschäftigten, die über Einzelfälle hinausgehen, werden bestritten. Ebenso gebe es keine Konflikte zwischen Kroaten und ethnischen Minderheiten (C1).

Was die *Qualifikation der Beschäftigten* angeht, gibt es zwar laut SGH unqualifizierte Arbeiter im Bausektor (insbesondere haben die migrantischen Arbeiter meist nur Grundschulbildung); es sei jedoch nicht die Mehrheit, und auch die unqualifizierten Beschäftigten seien nicht unbedingt einfach zu entlassen:

„...sie können nicht so einfach z.B. durch Leiharbeiter ersetzt werden, weil sie schon 15, 20 oder 25 Jahre arbeiten und Erfahrung haben“ (C1).

Die SGH versuche, mit dem Arbeitgeberverband ein Qualifizierungsprojekt für diese Beschäftigten umzusetzen, das jedoch bisher nicht realisiert worden sei (C1).

Insgesamt gibt es im Bausektor eine geringe Marktmacht, weil aufgrund der schlechten ökonomischen Situation Arbeitskräfte leicht zu entlassen sind und die Angst vor Entlassung sehr ausgeprägt ist.

Produktionsmacht: Volkswirtschaftliche Stellung der Branche: Die *volkswirtschaftliche Auswirkung von Streiks* ist nach gewerkschaftlicher Einschätzung nicht groß, selbst ein Streik der gesamten Branche hätte keine großen Auswirkungen auf das Leben in Kroatien (C1). Dies liegt wahrscheinlich an der ökonomischen Situation der Branche (s.S.210ff.). *Existenz von Konkurrenz:* Die Branche ist laut Interview zu 95% privatisiert (s.S.212), folglich ist die deut-

liche Mehrheit der kroatischen Bauunternehmen der Konkurrenz des Marktes ausgesetzt. Die *Profitabilität* der Branche ist seit Krisenbeginn gering (s.S.210ff.).

Was die *Struktur des Produktionsprozesses* angeht, ist die *betriebliche Auswirkung von Streiks* laut SGH nur klein; kleine Arbeitergruppen könnten nicht viel beeinflussen, weil die Beschäftigten selbst in einer Firma auf verschiedene Baustellen verstreut seien und ein Streik sich nicht lohne, wenn nicht zumindest eine ganze Firma bestreikt werden könne. Die Gewerkschaften müssten also zur Organisierung von Streiks verschiedene Baustellen besuchen und die Arbeiter überzeugen. Ein Streik werde nur begonnen, wenn 60-70% der Beschäftigten einer Firma ihm zustimmten (C1). Die Auswirkungen von Streiks auf *Zulieferer* sind laut gewerkschaftlicher Einschätzung zu vernachlässigen, weil die Branche ohnehin keine Aufträge habe, weswegen auch die Zuliefererbetriebe oft nicht arbeiteten (C1). Die *Betriebsgröße* im Organisationsbereich der SGH hat nach eigener Aussage der Gewerkschaft im Laufe der Zeit abgenommen. Nach wie vor organisiere die Gewerkschaft zwar 20 große Firmen, also Firmen mit über 1000 Beschäftigten; in den letzten Jahren seien jedoch viele große Firmen verschwunden, etwa 2011 *Istogradnja d.d.* mit 12.000 Beschäftigten, darunter 3/4 Gewerkschaftsmitglieder. Die Mehrheit der von der SGH organisierten Firmen seien kleine und mittlere Firmen mit 100-150 oder 150-250 Arbeitern (C1). Bei den *Formen der Arbeits- und Betriebsorganisation* gibt es *Outsourcing* laut Interview nur bei einigen wenigen Firmen, etwa *STRABAG*; *teilautonome Gruppenarbeit* und *Just-in-time-Produktion* existieren nicht (C1).

Aufgrund der fehlenden strategischen Bedeutung der Branche für die kroatische Volkswirtschaft und der fehlenden Möglichkeiten, mit kleinen Arbeitergruppen viel zu beeinflussen, ist die Produktionsmacht im Bausektor gering.

Institutionelle Macht: Was die *Anerkennung der Gewerkschaften* angeht, gibt es im kroatischen Bausektor nach Gewerkschaftsangaben eine weit verbreitete Gewerkschaftsfeindlichkeit. Oftmals drohten Arbeitgeber, wie im Privatsektor verbreitet, im Falle der gewerkschaftlichen Organisierung mit Entlassung.

„Ja, gestern gab es ein Beispiel, wo Arbeiter sagten, dass der Arbeitgeber sofort etwa 10 oder 20 Arbeiter entlassen wird, wenn er herausfindet, dass sie organisiert sind“ (C1).

Bei ausländischen Unternehmen sei die Gewerkschaftsfeindlichkeit zu Beginn meist genauso hoch wie bei kroatischen; mittlerweile habe die SGH mit der Mehrheit der ausländischen Unternehmen aber bessere Beziehungen als mit inländischen. Als Beispiele genannt werden *STRABAG*, wo es mit Hilfe österreichischer Kollegen gelungen sei, etwa die Hälfte der Be-

schäftigten zu organisieren (s.S.217f.) und eventuell Verhandlungen über einen Tarifvertrag bevorstehen, die Zementfirma *HOLZIN* und die in Istrien tätige französische Firma *Bajouge Travaux*:

„Und nachdem sie herausgefunden hatten, dass wir Sozialpartner sind und nicht die Firma zerstören wollen, begannen sie mit uns zu verhandeln, und dieses Jahr will die Baugewerkschaft ihnen ein Unterstützungsschreiben verfassen, dass sie in einer öffentlichen Ausschreibung teilnehmen können“ (C1).

Zur Zusammenarbeit mit anderen Institutionen: Es gibt nach eigener Aussage der SGH Zusammenarbeit mit dem Arbeitsministerium und der Arbeitsinspektion, um gegen fehlende Lohnzahlungen vorzugehen; die Erfolge seien aber bisher gering (s.u. S.225).

Insgesamt ist die institutionelle Macht im Bausektor gering, weil viele Arbeitgeber die Gewerkschaften nicht anerkennen. Die Versuche, dies über Kooperation mit anderen Institutionen auszugleichen, sind bisher nicht besonders erfolgreich.

10.3.4 Der Einfluss des Staates im Bausektor

Der Einfluss des Staates ist im Bausektor vernachlässigbar, denn die Branche ist zu 95% *privatisiert*. Die SGH hat im Organisationsbereich nach eigenen Angaben ausschließlich private Firmen; lediglich zwei seien erst zur Hälfte in privatem Eigentum (C1). Auch die Hausgewerkschaften in HUS sind überwiegend in privaten Firmen vertreten; eine Ausnahme sind die staatlichen Firmen *Hrvatske Ceste* und *Hrvatske Autoceste* (C1), die jedoch nicht Gegenstand der Untersuchung sind. Die Privatisierung der meisten Firmen fand laut Gewerkschaftsangaben bereits Mitte der 1990er Jahre statt (C1(b)).

10.3.5 Die Druckausübung der Gewerkschaften im Bausektor

Das Hauptproblem im Bausektor sind nach Aussage der SGH *fehlende Lohnzahlungen*. Zum Interviewzeitpunkt im April 2012 gab es laut Interview zehn Baufirmen, die seit über drei Monaten keine Löhne gezahlt hatten. Hinzu kommt die fehlende Zahlung von Abgaben: In Kroatien interessierten sich viele Menschen nach wie vor nur für ihre Nettolöhne, und am Ende ihres Arbeitslebens erlebten sie dann beispielsweise, dass ihr Arbeitgeber jahrelang nicht in ihre Rentenversicherung eingezahlt habe (C1). Im Bausektor werde wegen fehlender Lohnzahlungen fast jede Woche gestreikt, allein zum Interviewzeitpunkt im April 2012 fanden laut Interview fünf Streiks gleichzeitig statt (C1). Gestreikt werde jedoch gewöhnlich erst bei mehrmonatiger fehlender Lohnzahlung – dann werde auch die notwendige Mindestbetei-

ligung von 60-70% erreicht. Vorher hätten die Arbeiter bei gewerkschaftlichem Engagement Angst vor Entlassungen. Diese Streiks seien jedoch auf einzelne Firmen beschränkt und untereinander nicht verbunden, weil es kein Interesse an den Problemen anderer gebe:

„...den Menschen ist es noch nicht bewusst, dass es Probleme in der Gesellschaft gibt. Daher streiken sie nur wegen ihrer eigenen Probleme. Wenn sie ihre Löhne bekommen, werden sie noch nicht einmal daran denken, einer anderen Firma z.B. in fünf Monaten zu helfen, ihre Probleme zu lösen. Nein, sie werden sagen, wir haben für unsere Probleme gestreikt, wir achten nicht auf euch. Ihr interessiert uns nicht. Selbst unsere Mitglieder denken so. Und wir als Gewerkschaft versuchen immer noch, die Aufmerksamkeit in unserem Sektor zu steigern, um mehr Mitglieder. Mehr Arbeiter auf die Straße zu bekommen, um zu versuchen, Probleme systematisch zu lösen. Aber wir haben keine Ergebnisse“ (C1).

Aufgrund von fehlendem Interesse der Mitglieder gebe es auch in der seit Februar 2012 laufenden *SSSH-Kampagne gegen fehlende Lohnzahlung* nur wenige Demonstrationen der SGH-Mitgliedschaft. Darüber hinaus veranstalte die Gewerkschaft öffentliche Panels, um die Aufmerksamkeit für dieses Problem zu schärfen, und versuche die Regierung, das Arbeitsministerium und das Finanzministerium dazu zu bewegen, mit Hilfe der staatlichen Arbeitsinspektion und der staatlichen Finanzinspektion gegen diese illegalen Aktivitäten der Arbeitgeber vorzugehen. Doch weder in der Öffentlichkeit noch von Regierungsseite gebe es große Resonanz; noch nicht einmal Listen der fraglichen Firmen habe die Gewerkschaft von Regierungsseite bislang erhalten. So gebe es, was den Bausektor angeht, bislang keine systematische Lösung für dieses Problem; es gebe lediglich Lösungen für einzelne Firmen, wo es gelungen sei, mit Hilfe von Inspektionen die Arbeitgeber zu den fälligen Lohnzahlungen zu bewegen. Das Hauptproblem der Gewerkschaft hier ist nach eigener Einschätzung die geringe Organisationsmacht:

„Aber wir als Gewerkschaft decken nicht viele Firmen ab, wir haben keine große Gewerkschaftsdichte...Wir können nicht in andere Firmen gehen, wo wir keine Mitglieder haben. Daher können wir nicht den ganzen Sektor beeinflussen, sondern nur Firmen, wo wir keine systematischen Lösungen“ (C1).

In *Tarifverhandlungen* gibt es seit Krisenbeginn 2008 nach Gewerkschaftsangaben enorme Probleme, weil vielen Firmen die Staatsaufträge fehlten und sie ungenutzte Kapazitäten hätten. Sogar die Mehrheit der großen Firmen arbeite nur mit 45% bis 55% ihrer Kapazitäten. Die Folgen bestünden darin, dass die Mehrheit der SGH-Mitglieder nur noch für den Mindest-

lohn oder wenig mehr arbeite – es gab in den zwei oder drei Jahren vor dem Interview nach Angaben der SGH Lohnverluste von 10%, 20% oder 25% - sowie in Kurzarbeit, zwangsweisem unbezahltem Urlaub für die Arbeiter und Auswanderung auf der Suche nach Arbeit. (C1). Hier sind also fehlende Markt- und Produktionsmacht das Problem. Auf betrieblicher Ebene kommt laut SGH in einigen Firmen das Problem hinzu, dass SGH und NSG sich gegenüber dem Arbeitgeber nicht auf gemeinsame Positionen einigen können (C1) – ein Problem der Organisationsmacht. Generell sind die Arbeiter nach gewerkschaftlicher Einschätzung nicht allzu streikbereit, wenn es um Tarifverträge und höhere Löhne und nicht um monatelange fehlende Lohnzahlung geht (C1).

Schon vor Krisenbeginn, in den Jahren 2005 bis 2008, gehörte der Bausektor zu den Branchen, wo die meisten *Schlichtungsverfahren* eingeleitet wurden, und die SGH gehörte zu den kroatischen Gewerkschaften, die an den meisten Schlichtungsverfahren beteiligt waren (Bagić 2010: 266). Der Bausektor war also damals schon eine der konflikträchtigsten Branchen. Eine Untersuchung der Schlichtungsverfahren in Kroatien von 2005 bis 2009 zeigt jedoch, dass 2/3 dieser Schlichtungen durch die Frage der fehlenden Lohnzahlung veranlasst waren und nur 1/3 durch Tarifverhandlungen bzw. die Verbesserung der Lebensbedingungen der Beschäftigten. Schlichtungen zur Frage der fehlenden Lohnzahlung waren auch etwas häufiger erfolgreich als solche im Rahmen von Tarifverhandlungen (62% vs. 55%). Auch die Mehrheit der Streiks in Kroatien insgesamt ist durch fehlende Lohnzahlungen veranlasst (ebd.: 266f.).

10.3.6 Gewerkschaftliche Erfolge im Bausektor

Tarifliche Erfolge: In der Baubranche wurde bereits 1991 und 1992 jeweils ein Branchentarifvertrag abgeschlossen, allerdings noch mit der Handelskammer – es gab zu diesem Zeitpunkt noch keine Arbeitgeberverbände (SGH 2013d). 1996, 1997 und 1999 wurde dann jeweils ein neuer Branchentarifvertrag mit dem Verband der Arbeitgeber der Bauwirtschaft Kroatiens abgeschlossen (ebd.). Der jetzige Vertrag ist seit 2001 in Kraft; er wurde 2002 durch die Entscheidung des Arbeitsministeriums allgemeinverbindlich und bis 2013 siebenmal ergänzt und abgeändert. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung wurde bei den ergänzten Tarifverträgen wiederholt, bei der letzten Fassung von 2013 allerdings noch nicht (ebd.). Eine siebenmalige Ergänzung ist für kroatische Verhältnisse recht häufig (s.S.167f.). Dadurch wird aber noch kein hohes Niveau der tariflichen Rechte gesichert: Bereits am 31.3.2008, also vor Krisenbeginn, lag der Durchschnittslohn im Baugewerbe mit 5.754 Kuna unter dem kroa-

tischen Durchschnittslohn von 6995 Kuna (Bagić 2010: 178). Lediglich in der Fischereiwirtschaft war der Durchschnittslohn mit 5156 Kuna noch niedriger (ebd.). In der Mehrheit der Branchen, in denen der Privatsektor dominierte, gab es damals schon einen Durchschnittslohn unter dem nationalen Durchschnitt; im Bausektor, der auf dem vorletzten Platz lag, war dieses Verhältnis also nur besonders ausgeprägt (ebd.). 2013 betrug der Durchschnittslohn im Bauwesen nur noch 4643 Kuna – bei einem nationalen Durchschnittslohn von 5515 Kuna (Srednja, 14.3.2014).

Der geringste Lohn für die einfachsten Arbeiten im Bausektor beträgt laut Tarifvertrag von 2013 2825 Kuna (SGH 2013c: 12), also umgerechnet 368,88 Euro. Dieser Tarifvertrag ist noch in Kraft, und der kroatische Mindestlohn für Februar 2014 beträgt 405 Euro (s.o. S.202). Zwar gibt es im Bausektor zehn Lohngruppen (SGH 2013c), und außerdem wird der Grundlohn jedes Arbeiters pro Jahr um 0,5% erhöht, es gibt Zulagen für erschwerte Arbeitsbedingungen, und mit dem Betriebsrat kann ein leistungsabhängiger Zuschlag auf den Lohn vereinbart werden (SGH 2013b: 12f.). Dennoch lautet das Gesamtergebnis zum einen, dass die Mitglieder der SGH in ihrer Mehrheit für den Mindestlohn oder etwas mehr arbeiten (C1) und dass es im Bausektor einen Durchschnittslohn unter dem nationalen Durchschnittslohn gibt. Es gibt keine Vorschrift, dass die Löhne dem Wachstum des BIP anzupassen sind.

Die Regelungen zur Arbeitszeit lassen viele Dinge unberücksichtigt – so gibt es keinerlei Regelungen zu Überstunden und keinerlei Schutzvorschriften zu Nacharbeit, so dass in solchen Fragen die gesetzlichen Regelungen gelten (ebd.: 8f.). Der jährliche tarifliche Urlaubsanspruch im Bausektor (SGH 2013b: 9f.) beträgt mindestens vier und höchstens fünf Wochen. Aber die Möglichkeiten, diesen Grundanspruch zu erhöhen, sind gering: Im Baugewerbe gibt es hierfür nur drei Möglichkeiten. Zum einen erhält ein Arbeiter für vier vollendete Arbeitsjahre je einen Urlaubstag zusätzlich; zum zweiten erhalten Invaliden des Bürgerkriegs und Arbeitsinvaliden fünf zusätzliche Urlaubstage; und schließlich erhalten Mütter mit mindestens zwei Kindern von bis zu sieben Lebensjahren drei zusätzliche Urlaubstage. Es gibt keinerlei Erhöhung des Anspruches durch besondere Arbeitsbedingungen oder nach Komplexität der Arbeit. Zu Abfindungen steht im Tarifvertrag überhaupt nichts.

Der Tarifvertrag des Baugewerbes übertrifft das gesetzliche Niveau in wesentlichen Punkten also entweder kaum oder schreibt noch nicht einmal das gesetzliche Niveau fest. Vor allem verhindert er nicht, dass die Beschäftigten in diesem Sektor insgesamt ein unterdurchschnittliches Einkommen erzielen und selbst bei Gewerkschaftsmitgliedschaft meist für den Mindest-

lohn arbeiten. Und für viele Arbeiter bestehen tarifliche Rechte in dieser Branche nur auf dem Papier, weil der Tarifvertrag nicht respektiert, also etwa Löhne monatelang nicht gezahlt werden.

Was die 39 Haustarifverträge angeht, die die SGH abgeschlossen hat (s.S.213), so haben sie nach Angaben der Gewerkschaft teilweise ein höheres Niveau an Rechten als der Branchentarifvertrag, teilweise das gleiche (C1(b)). Mit Blick auf den Durchschnittslohn des Baugewerbes insgesamt ist jedoch zu bezweifeln, dass sie an der Gesamtsituation der Beschäftigten in der Branche Wesentliches ändern.

Die Beschäftigten im Bausektor haben also *niedrige tarifliche Leistungen* und einen *geringen Abstand zu gesetzlichen Rechten*. *Zunehmende oder abnehmende Tendenz bei Rechten*: Auf der einen Seite wird der Bautarifvertrag für kroatische Verhältnisse recht oft erneuert. Allerdings ist dies seit Krisenbeginn 2008 erst einmal wieder gelungen, nämlich 2013. Und auf der anderen Seite ist die Tendenz beim grundlegenden Element des Lebensstandards der Beschäftigten, beim Lohn, klar sinkend, da die Bauarbeiter seit Krisenbeginn Lohnverluste von 10%, 20% oder 25% hinnehmen mussten (s.S.223). Ebenso ist der Durchschnittslohn im Baugewerbe, der schon vor Krisenbeginn unter dem kroatischen Durchschnitt lag, in den letzten Jahren noch einmal gefallen. Auch bei der Arbeitszeit gibt es im Tarifvertrag von 2013 im Vergleich zur Regelung von 2008 Verschlechterungen: Neu eingeführt wurde die Möglichkeit, bei Schichtarbeit die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden und die monatliche Arbeitszeit um bis zu 12 Stunden zu erhöhen; die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden muss nur noch im Durchschnitt innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten erreicht werden (SGH 2013b: 8; vgl. SGH 2008: 8). Eine Verschlechterung musste auch beim Jahresurlaub hingenommen werden: Während sich der Urlaubsanspruch 2008 noch für zwei vollendete Arbeitsjahre um einen Tag erhöhte, erhöht er sich nun nur noch für vier vollendete Arbeitsjahre um einen Tag (SGH 2013b: 10; vgl. SGH 2008: 9).

Erfolge bei anderen Kampagnen: Die wichtigste Kampagne im Bausektor neben den Tarifverhandlungen ist der Kampf gegen fehlende Lohnzahlungen. Hier haben es die Gewerkschaften bisher nicht geschafft, systematische Lösungen durchzusetzen, weil sie nur eine Minderheit der Firmen organisieren. Es gibt lediglich Lösungen für einzelne Firmen, wo Streiks erfolgreich waren oder die staatliche Arbeitsinspektion auf gewerkschaftlichen Druck hin aktiv wurde. Aber im Allgemeinen bleibt auch der Staat inaktiv, und die Resonanz der Öffentlichkeit für diese Kampagne ist eher gering.

10.3.7 Interpretation der Zusammenhänge im Interview zur Gewerkschaftspolitik im Bausektor

Die Ausgangsfrage war, welche Zusammenhänge es zwischen den vier Quellen von Gewerkschaftsmacht, ihrer Ausnutzung in Kämpfen und Verhandlungen sowie gewerkschaftlichen Erfolgen gibt. Im Falle des Bausektors ist die Informationslage über die stattgefundenen Kämpfe anders als bei INA, wo Interviews mit allen drei Gewerkschaften geführt werden konnten, eher dünn. Aus den vorhandenen Informationen ergibt sich folgendes Bild:

Zunächst einmal ist die *institutionelle Macht* im Bausektor gering, weil die Gewerkschaften von vielen Unternehmen nicht anerkannt werden und auch der Tarifvertrag oftmals nicht respektiert wird. Hinzu kommt durch die sehr unsichere Beschäftigungssituation in der Branche eine schwache *Marktmacht* und dadurch ein weiterer Faktor, der viele Arbeiter vom gewerkschaftlichen Engagement oder sogar von einer Mitgliedschaft abhält. Sowohl die fehlende Anerkennung der Gewerkschaften durch Unternehmen, die teilweise für den Fall des Gewerkschaftsbeitritts mit Entlassung drohen, als auch die schlechte Beschäftigungslage machen vielen Beschäftigten Angst sich zu engagieren. Beides zusammen schwächt die *Organisationsmacht* der Gewerkschaften und führt dazu, dass nur in einem kleinen Teil der Branche überhaupt gewerkschaftlich organisiert gekämpft werden kann. Hinzu kommen organisatorische Schwierigkeiten bei Streiks aufgrund einer geringen *Produktionsmacht*.

Aufgrund dieser schwachen Machtbasis gibt es im Bausektor zwar relativ viele Kämpfe – es ist eine der Branchen mit den meisten Schlichtungen, und fast wöchentlich werden Streiks organisiert –, es handelt sich hier aber um ständige Abwehrkämpfe, bei denen es meist nicht um die Verbesserung von Lebensbedingungen geht, sondern um die längere Nichtauszahlung von Löhnen. Aufgrund ihrer schwierigen Situation sind die Beschäftigten untereinander nicht allzu solidarisch; so bleiben die Kämpfe meist auf einzelne Firmen beschränkt, und Probleme werden nicht systematisch angegangen.

Die Ergebnisse sind zum einen ein Tarifvertrag, der kaum über dem gesetzlichen Rechteniveau liegt und von vielen Unternehmen trotz Allgemeinverbindlichkeit nicht respektiert wird, zum zweiten das Fehlen einer systematischen Lösung in der Frage der fehlenden Lohnzahlung und insgesamt ein Einkommen, das unter dem nationalen Durchschnittseinkommen liegt.

Es muss zumindest hinterfragt werden, ob es zutrifft, dass die Passivität der Mitgliedschaft maßgeblich verantwortlich für das Fehlen systematischer Lösungen und die fehlende Verknüpfung zwischen den einzelnen Streiks ist. Angesichts der Streiks der letzten Jahre, über

die Informationen zu finden sind, erscheint es allerdings glaubwürdig, dass es diese Passivität gibt. Es handelte sich durch die Bank um Streiks nach einer längeren Nichtauszahlung von Löhnen:

- Im April 2012 wurden die Splitter Firmen *Monter Split* und *Monter Projekt*, die Installationsarbeiten durchführen, wegen neun ausstehender Löhne und fehlender Sozialabgaben von vier Jahren bestreikt (Liderpress, 16.4.2012). Ende Mai wurde das Konkursverfahren eröffnet (Profitiraj, 30.5.2012).
- Im November 2012 streikten die Beschäftigten der Splitter Baufirma *Konstruktor* wegen sieben ausstehender Löhne (Večernji List, 6.11.2012). Anfang Dezember brachen sie den Streik erfolglos ab, weil in den besetzten Räumen der Firma Strom und Wasser fehlten (Jovanović 2012). Schon im März 2013 wurde bei Konstruktor erneut gestreikt, weil die versprochenen Löhne immer noch nicht gezahlt wurden (Soldo 2013).
- Im Oktober 2013 wurde dasselbe Unternehmen wegen acht ausstehender Löhne und der außerordentlichen Kündigung von 29 Arbeitern bestreikt (Index, 15.10.2013). Nach einem weiteren Streik von 22 Tagen wurde am 21.7.2014 ein Abkommen zwischen der Unternehmensleitung und den Gewerkschaften SGH und NSG über die Auszahlung aller ausstehenden Löhne „in absehbarer Zeit“ abgeschlossen (Index, 21.7.2014).
- Im Februar 2013 wurde das Unternehmen *Coning* in Varaždin wegen sieben ausstehender Löhne und fehlender Abgaben von 2010 bestreikt (Stojmenović 2013). Der Streik endete im Mai 2013 erfolgreich – die mittlerweile neun ausstehenden Löhne wurden ausbezahlt (Večernji List, 27.5.2013).
- Beim Unternehmen *Ladić-Werner* in Varaždin gab es im April 2013 wegen sieben ausstehender Löhne einen Streik. Der Gewerkschaftsvorsitzende beim Unternehmen, Ninoslav Špičko, unterstützte ihn nicht, weil die Nichtzahlung darauf zurückgehe, dass das Unternehmen keine neuen Aufträge habe und Kunden nicht zahlen würden (Regionalni Plus, 17.4.2013).

Es dauert im Allgemeinen also tatsächlich lang, bis kroatische Bauarbeiter in Streik treten, selbst für ihre eigenen Interessen. Was die fehlende Verbindung zwischen den Kämpfen angeht, spielt aber auch die eigene Konzeptlosigkeit der Gewerkschaften eine Rolle: Auf Nach-

frage wurde mitgeteilt, dass die SGH im Allgemeinen gar nicht versuche, die Kämpfe zu verbinden, weil sie leider noch nicht wisse, wie sie das tun solle (C1(b)). Eine Ausnahme ist der Konstruktor-Streik von 2012, bei dem die Arbeiter durch Gewerkschafter von Monter unterstützt wurden (hrt, 13.11.2012).

Die Gewerkschaftsfragmentierung ist im Bausektor kein entscheidender Faktor, denn die SGH dominiert hier klar; NSG und Hausgewerkschaften sind auf einige wenige Firmen beschränkt. Im Falle des Konstruktor-Streiks 2012 gab es allerdings einen Konflikt zwischen SGH und NGS: Bis zum Streik war die NSG in dieser Firma mit etwa 700 Mitgliedern die größte Gewerkschaft. Sie unterstützte den Streik aber nicht, und die Arbeiter traten in großer Zahl in die SGH ein, von der sie Unterstützung erhielten (Večernji List, 6.11.2012). Auch in diesem Fall war die Gewerkschaftskonkurrenz also letzten Endes kein Hemmnis des Arbeiterkampfes.

Im Bausektor werden die Gewerkschaften also zum einen durch ihre objektiv schwache Machtbasis, zum anderen auch durch eigene Versäumnisse geschwächt.

10.4 Vergleich der gewerkschaftlichen Situation bei INA und in der Bauwirtschaft

Im Folgenden werden die Machtquellen, Kämpfe und Erfolge der Gewerkschaften in beiden Bereichen systematisch verglichen. Begonnen wird mit den unterschiedlichen Ausprägungen der verschiedenen Machtquellen.

<i>Organisationsmacht bei INA</i>	<i>Organisationsmacht im Bausektor</i>
Insgesamt hoch	Insgesamt niedrig
Hoher Organisationsgrad, aber Abnahme erwartet	Geringer Organisationsgrad
Stabile Mitgliedschaft	Stabile Mitgliedschaft, aber Stabilität abnehmend
Stabile Finanzen	Ausgeprägte finanzielle Probleme
Keine ausgeprägten Spaltungen in der Mitgliedschaft	Keine ausgeprägten Spaltungen in der Mitgliedschaft
Passive Mitgliedschaft	Passive Mitgliedschaft
Ausgeprägte Gewerkschaftsfragmentierung	Keine ausgeprägte Gewerkschaftsfragmentierung
Gute Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit dem Betriebsrat, aber Spaltung in zwei Listen	Gute Zusammenarbeit der dominierenden Gewerkschaft mit den Betriebsräten
Gute Beziehungen der Gewerkschaften zu ihren Dachverbänden, aber nur von INAS als wichtig für Arbeit bei INA gesehen	Gute Beziehung der dominierenden Gewerkschaft zum Dachverband
Keine ausgeprägte Zusammenarbeit mit Bündnispartnern außerhalb von INA	Nur eingeschränktes Interesse von Bündnispartnern an Gewerkschaftskampagnen
Nützliche internationale Kontakte	Nützliche internationale Kontakte

Tabelle 1: Vergleich der gewerkschaftlichen Organisationsmacht in zwei Organisationsbereichen

Die Organisationsmacht ist bei INA durch den Organisationsgrad und die verfügbaren finanziellen Mittel deutlich stärker als im Bausektor, während die Beziehungen der Gewerkschaften zu Bündnispartnern keine große Rolle spielen bzw. keine nennenswerten Unterschiede zeigen. Lediglich im Punkt Gewerkschaftsfragmentierung sieht es im Bausektor besser aus. In beiden Bereichen gibt es Probleme bei der Mobilisierung der Mitgliedschaft.

Marktmacht bei INA

Insgesamt hoch

Geringe Erwerbslosigkeit

Überwiegend qualifizierte Beschäftigte

Befristete und prekäre Beschäftigung sind bedeutungslos

Keine Diskriminierung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen

Marktmacht im Bausektor

Insgesamt niedrig

Hohe Erwerbslosigkeit

Viele Geringqualifizierte, aber nicht leicht zu entlassen

Befristete und prekäre Beschäftigung sind weit verbreitet

Keine Diskriminierung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen

Tabelle 2: Vergleich der gewerkschaftlichen Marktmacht in zwei Organisationsbereichen

Auch die Marktmacht ist bei INA deutlich höher als im Bausektor; dafür ist das unterschiedliche Ausmaß von Erwerbslosigkeit und befristeter und prekärer Beschäftigung ausschlaggebend.

Produktionsmacht bei INA

Insgesamt hoch

Große volkswirtschaftliche Auswirkung von Streiks

Konkurrenz nur bei Tankstellen

Hohe Profitabilität

Kleine Arbeitergruppen können viel beeinflussen

Existenz von Zulieferern nicht bekannt

Outsourcing schwächt Gewerkschaften

Just-in-time-Produktion existiert

Teilautonome Gruppenarbeit existiert nicht

Großunternehmen

Produktionsmacht im Bausektor

insgesamt niedrig

Geringe volkswirtschaftliche Auswirkung von Streiks

Konkurrenz durch Privatisierung der Branche

Geringe Profitabilität

Kleine Arbeitergruppen können nicht viel beeinflussen

Zulieferer durch Streiks in der Krise nicht betroffen (es gibt ohnehin keine Aufträge)

Existenz von Outsourcing nicht bekannt

Just-in-time-Produktion existiert nicht

Teilautonome Gruppenarbeit existiert nicht

Abnahme der Bedeutung von Großunternehmen im gewerkschaftlichen Organisationsbereich

Tabelle 3: Vergleich der gewerkschaftlichen Produktionsmacht in zwei Organisationsbereichen

Auch die Produktionsmacht ist bei INA in fast allen Punkten größer als im Bausektor.

Institutionelle Macht bei INA

Insgesamt hoch

Gewerkschaften als Verhandlungspartner anerkannt

Erfolgreiche Zusammenarbeit mit Gerichten, bei INAS wenig erfolgreiche Zusammenarbeit mit dem Staatsvertreter im INA-Management

Institutionelle Macht im Bausektor

Insgesamt gering

Viele gewerkschaftsfeindliche Arbeitgeber

Zusammenarbeit mit Arbeitsinspektion und Arbeitsministerium, aber mit geringem Erfolg

Tabelle 4: Vergleich der institutionellen Macht der Gewerkschaften in zwei Organisationsbereichen

Auch die institutionelle Macht der Gewerkschaften ist bei INA größer, weil die Gewerkschaften anerkannte Verhandlungspartner sind und außerdem erfolgreich die Gerichte nutzen, während im Bausektor Gewerkschaftsfeindlichkeit weit verbreitet ist und es kaum gelingt, andere Institutionen zu nutzen.

Gewerkschaftliche Druckausübung bei INA

Insgesamt niedrig

Einziger Streik 2003, nur wenige Demonstrationen

Gewerkschaftliche Druckausübung im Bausektor

Insgesamt hoch

Fast wöchentlich Streiks, aber auf einzelne Firmen beschränkt

Tabelle 5: Vergleich der gewerkschaftlichen Druckausübung in zwei Organisationsbereichen

Während die Machtpotentiale der Gewerkschaften im Bausektor erheblich schwächer ausgeprägt sind als bei INA, ist die Kampfindensität in der Baubranche erheblich höher.

Gewerkschaftliche Erfolge bei INA

Insgesamt hoch

Lohnniveau überwiegend über dem nationalen Durchschnitt und dem gesetzlichen Minimum

Bestimmte Details zur Arbeitszeit (Schutzvorschriften) besser geregelt als im Gesetz

Sehr detaillierte Möglichkeiten, gesetzlich garantierten Urlaubsanspruch zu übertreffen

Anspruch auf höhere Abfindungen als gesetzlich garantiert

Stagnierendes Niveau an Rechten

Fehlende Lohnzahlung kein Problem

Keine Verhinderung von Outsourcing

Gewerkschaftliche Erfolge im Bausektor

Insgesamt niedrig

Lohnniveau der gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten überwiegend gleich dem gesetzlichen Minimum oder etwas höher; Durchschnittslohn der Branche unter dem nationalen Durchschnitt

Bei der Arbeitszeit bleibt vieles im Tarifvertrag ungeregelt

Sehr wenige Möglichkeiten, gesetzlich garantierten Urlaubsanspruch zu übertreffen

Abfindungen im Tarifvertrag ungeregelt

Sinkendes Niveau an Rechten

Keine systematische Lösung für Problem fehlender Lohnzahlungen

Keine Kampagne in dieser Frage

Tabelle 6: Vergleich der gewerkschaftlichen Erfolge in zwei Organisationsbereichen

Die gewerkschaftlichen Erfolge sind bei INA erheblich besser als im Bausektor, wo der Lebensstandard der Beschäftigten seit 2008 dramatisch gesunken ist; allerdings stagniert das Niveau des Erreichten bei INA, und die Gewerkschaften sind nicht in der Lage, den Outsourcing-Plänen des Managements ausreichenden Widerstand entgegenzusetzen

Insgesamt zeigt dieser Vergleich, dass die Gewerkschaften bei INA über ein erheblich höheres Machtpotential in allen vier Punkten verfügen und gleichzeitig erheblich bessere Ergebnisse erzielen als die Gewerkschaften im Bausektor – und das trotz einer deutlich geringeren Kampfintensität. Das Niveau des Erreichten ist für die Gewerkschaften dennoch nicht zufriedenstellend; insbesondere sind sie nicht in der Lage, geschäftlichen Entscheidungen des Unternehmens wie dem Outsourcing der Tankstellen etwas entgegenzusetzen. Dazu tragen ihre eigene Fragmentierung, ihre fehlende Kampftradition und eine passive Mitgliedschaft bei, wie

die Darstellung der Situation bei INA gezeigt hat. Daher ist es auch fragwürdig, das hohe Niveau der INA-Beschäftigten an tariflich garantierten Rechten in erster Linie gewerkschaftlicher Macht und ihrer Ausnutzung zuzuschreiben. Im Bausektor demgegenüber ist nicht nur die objektive Machtbasis schwach; hinzu kommt die Konzeptlosigkeit der Gewerkschaften bei der Zusammenführung der isolierten Abwehrkämpfe.

10.5 Fazit

Aus der Untersuchung zweier gewerkschaftlicher Organisationsbereiche in Kroatien geht zunächst hervor, dass die verschiedenen Quellen gewerkschaftlicher Macht in verschiedenen Bereichen stark unterschiedlich ausgeprägt sind und dass mit diesen Unterschieden auch teils extreme Unterschiede im Niveau der Rechte und des Lebensstandards der Beschäftigten korrelieren. Daraus folgt jedoch kein Kausalzusammenhang der Art, dass große Macht in Kämpfen und Verhandlungen ausgenutzt wird und darüber zu großen Rechten führt, während eine geringe Gewerkschaftsmacht zu Kämpfen mit geringen Erfolgen führt. Der zweite der genannten Zusammenhänge ist noch am ehesten auszumachen: Die Bauindustrie ist eine Branche mit geringer Gewerkschaftsmacht und vielen Schlichtungen und Streiks, die jedoch nicht besonders erfolgreich sind. Dabei spielt das geringe Niveau der gewerkschaftlichen Macht eine bedeutende Rolle: So werden systematische Lösungen in der Frage der fehlenden Lohnzahlung durch den geringen Organisationsgrad behindert; Streiks werden aufgrund des geringen Aktivitätsgrades der Mitgliedschaft zu spät begonnen und bleiben gewöhnlich auf einzelne Firmen beschränkt. Der geringe Aktivitäts- und Organisationsgrad sind nicht zuletzt durch die Angst der Beschäftigten vor Entlassungen verursacht – zum einen ist die Erwerbslosigkeit in der Branche tatsächlich hoch, zum anderen gibt es viele gewerkschaftsfeindliche Unternehmen, die im Falle eines Beitritts mit Entlassung drohen. Insbesondere die Schwäche der Organisations-, Markt- und institutionellen Macht verringert also die Möglichkeiten, in Kämpfen oder Verhandlungen etwas zu erreichen.

Doch auch hier kommen eigene Versäumnisse der Gewerkschaften hinzu, die selbst nicht viel für die Verknüpfung der isolierten Kämpfe tun, weil sie dafür keine Konzepte haben. Der eigene Anteil der Gewerkschaften an Problemen wird im Falle von INA noch deutlicher, wo die nach wie vor sehr hohe Gewerkschaftsmacht kaum in Kämpfen und Verhandlungen ausgespielt wird. Seit 2003 ist nicht mehr gestreikt worden, und nur 2012 wurde in Verhandlungen mit Streik gedroht. Dass INA nach wie vor einen der besten Tarifverträge in Kroatien hat, ist daher eher auf die Profitabilität des Unternehmens und seine Vergangenheit als geschütztes

Staatsunternehmen zurückzuführen. Problematisch wirkt sich vor allem die Spaltung in drei Gewerkschaften aus, die mit Spaltungen zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen einhergeht: 2013 blieben die Beschäftigten der Tankstellen und ihre Gewerkschaft mit ihren Protesten gegen Outsourcing-Pläne isoliert – die anderen beiden Gewerkschaften setzten diesen Plänen nichts entgegen. INA wird in dieser Arbeit nicht zuletzt deshalb untersucht, um Trendaussagen machen zu können: Es handelt sich hier um ein Unternehmen, wo der Privatisierungsprozess noch im Gange ist, während er anderen öffentlichen Unternehmen mit ebenfalls sehr hoher Gewerkschaftsmacht noch bevorsteht. Das Beispiel INA zeigt, dass nicht zu erwarten ist, dass die Gewerkschaften in Zukunft in Bereichen mit hohem Machtpotential ihre Machtquellen für erfolgreiche Kämpfe nutzen werden. Laut dem Dachverband NHS werden auch in den anderen öffentlichen Unternehmen, wo die Gewerkschaften stark sind, wie dem Stromversorger HEP, und ebenso in einigen mittlerweile privatisierten strategisch wichtigen Unternehmen wie Podravka Probleme gewöhnlich im Dialog gelöst – große Kampftraditionen haben die Gewerkschaften also auch hier nicht (Eigenes Interview mit dem NHS, E1). INA ist also durchaus repräsentativ für diesen Bereich. Die Bauindustrie wiederum ist mit ihrem sehr geringen Organisationsgrad ein Extremfall innerhalb des Privatsektors, und Extremfälle veranschaulichen bestimmte Punkte besonders gut. Im verarbeitenden Gewerbe oder im Handel ist beispielsweise der Organisationsgrad zwar etwas höher, aber immer noch erheblich niedriger als im öffentlichen Sektor, und Probleme wie fehlende Lohnzahlungen sind hier ebenfalls präsent.

Insgesamt wird deutlich: In Kroatien gibt es kein hegemoniales Projekt, das alle Beschäftigten konsensual einbinden würde – es gibt lediglich selektive Einbindungsstrategien für bestimmte Gruppen. Dies geht aus den teilweise extremen Unterschieden in den Arbeitsbedingungen hervor. Die Gewerkschaften reproduzieren diese Situation bisher durch eine klientelistische Politik, die Spaltungen quer durch die Organisationsbereiche hindurch befördert, was etwa die Ausgrenzung der Tankstellenarbeiter bei INA zeigt. Dies schwächt ihre Möglichkeiten, Teil eines gegenhegemonialen Projekts in Kroatien zu werden, und reproduziert bestehende Machtverhältnisse.

11. Gewerkschaftliche Kooperation mit der Studierendenbewegung und der Frauenbewegung

11.1 Fallauswahl

Im folgenden Kapitel wird dargestellt, inwieweit es gelungen ist, Bündnisse der Gewerkschaften mit der Studierendenbewegung und der Frauenbewegung zu schließen und inwieweit solche Bündnisse die Gewerkschaften bzw. ihre Macht gestärkt haben. Letzten Endes geht es hier darum, inwieweit es den Gewerkschaften gelingt, einen Beitrag zu einem gegenhegemonialen Bündnis zu leisten und ihre eigenen Interessen mit denen anderer sozialer Bewegungen zu verknüpfen. Dabei wird die Frauenbewegung, wo es in Form der gewerkschaftlichen Frauensektionen Ansätze einer institutionalisierten Kooperation gibt, mit der Studierendenbewegung verglichen, wo diese Institutionalisierung fehlt.

Aus ersten Kontakten und Gesprächen 2011 war zu erfahren, dass es gewerkschaftliche Frauensektionen gibt, die regelmäßig mit feministischen Organisationen zusammenarbeiten; auf der anderen Seite äußerten sich studentische Aktivistinnen und Aktivisten sehr kritisch über die Rolle der Gewerkschaften im Rahmen der Bewegung gegen Studiengebühren 2009. Die Stabilität der Kooperation als unabhängige Variable kann also mit Hilfe dieser zwei Fälle variiert werden. Die politischen Rahmenbedingungen als intervenierende Variable können zwischen den Fällen konstant gehalten werden, denn auf der einen Seite wurden in den 1990er Jahren Studiengebühren eingeführt, auf der anderen Seite gab es Angriffe auf den erreichten Stand der Frauenemanzipation unter der konservativen Regierung der 1990er Jahre – beide Bewegungen befinden sich also in der Defensive.

Auch aus forschungspraktischen Gründen war die Untersuchung dieser Fälle naheliegend, weil hier der Kontakt zu Interviewpartnern sehr schnell und einfach herzustellen war.

Außerdem war erneut wie beim Branchenvergleich die zukünftige Relevanz der zugrundeliegenden Konflikte ausschlaggebend – von dieser ist auszugehen, weil eine vollständige Abschaffung von Studiengebühren nach wie vor nicht durchgesetzt ist und weil die Diskriminierung von Frauen etwa auf dem Arbeitsmarkt (s.o. S.131ff.) nach wie vor sehr ausgeprägt ist. Schließlich sind beide Themenfelder für Gewerkschaften relevant, weil die Diskriminierung von Frauen und die Probleme des Bildungswesens eine negative Auswirkung auf die Marktmacht der Gewerkschaften haben. Es muss allerdings noch geklärt werden, in welchem Sinne die Studierendenbewegung und die Frauenbewegung in Kroatien soziale Bewegungen sind.

Nach Rudolf Heberle ist eine soziale Bewegung das „...kontinuierliche Agieren auf radikale Erneuerung der Gesellschaft hin durch eine Anzahl von Personen, die nicht formal organisiert sind (z.B. in einer Partei), jedoch ein Wir-Gefühl entwickeln.“⁸⁹ (Fuchs-Heinritz 2011: 93). Studierendenbewegung und Frauenbewegung agieren kontinuierlich: Die feministische Bewegung gibt es in Kroatien seit den 1970er Jahren, die Studierendenbewegung seit 2008. Ihr Ziel ist eine radikale Erneuerung der Gesellschaft: im ersten Fall die Überwindung patriarchaler Verhältnisse, im zweiten Fall die Überwindung insbesondere der sozialen Ungleichheit im Bildungswesen. Die Personen, die an den Bewegungen teilnehmen, sind nicht in einer einzigen formalen Organisation vereinigt, wenn auch insbesondere an der feministischen Bewegung Organisationen beteiligt sind. Ein „Wir-Gefühl“ ist bei der Frauenbewegung beispielsweise daran erkennbar, dass ein großer Teil der beteiligten Organisationen sich im *Frauen-netzwerk* als Dachorganisation zusammengeschlossen hat, und bei der Studierendenbewegung daran, dass etwa das studentische Plenum an der Universität Zagreb die Kontinuität des Engagements für studentische Belange sichert (belegt werden diese Punkte im weiteren Verlauf des Kapitels).

Neue soziale Bewegungen sind diese Bewegungen jedoch nur in dem Sinne, dass sie neueren Datums, also seit den 1970er Jahren entstanden sind. Oftmals wird neuen sozialen Bewegungen jedoch auch zugeschrieben, anders als die „materialistische“ Arbeiterbewegung im Namen von „postmaterialistischen“ Werten wie Selbstbestimmung zu protestieren (ebd.: 94). Dies trifft auf die kroatische Frauenbewegung und Studierendenbewegung nicht zu, denn die Studierendenbewegung legt ihren Schwerpunkt auf soziale Ungleichheit im Bildungswesen bzw. die Forderung nach kostenloser Bildung, und ein Schwerpunkt der Frauenbewegung ist die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

11.2 Gewerkschaftliche Kooperation mit der Studierendenbewegung

11.2.1 Das kroatische Bildungssystem

Ab dem ersten Lebensjahr können Kinder in Kroatien eine Vorschule besuchen; bis zur Grundschule können sie dort bleiben oder in den Kindergarten gehen (Baljkas et al. 2010: 1).

⁸⁹Dies ist die einfachste und für die Zwecke dieser Arbeit brauchbarste Definition. Die Definition von Otthein Rammstedt ist mit allzu vielen Aspekten überladen: So gehört es nach dieser Definition zu den Merkmalen sozialer Bewegungen, ihren Protest nicht direkt gegen die Ursachen der Missstände zu richten (Fuchs-Heinritz 2011: 93). Um dies zu überprüfen, müsste man sich darauf verständigen, was die Ursachen der jeweiligen Missstände überhaupt sind, also im Falle der Frauenbewegung etwa: Was sind die Ursachen frauenspezifischer Probleme? Und darauf sind durchaus verschiedene Antworten möglich.

Die Kindergärten stehen unter staatlicher Aufsicht; mittlerweile gibt es auch einige vom Staat bezuschusste private Kindergärten. Der Besuch von Kindergarten und Vorschule ist freiwillig; der Besuch wird den Eltern allerdings nahegelegt, damit die Kinder früh soziale Kompetenzen aufbauen können. Die Vorschule wird von 99% der Kinder besucht und dient der Vorbereitung auf die Grundschule durch die Entwicklung kognitiver Fertigkeiten und durch musische Erziehung.

2007 wurde die achtjährige Schulpflicht auf elf Jahre angehoben. Normalerweise zwischen dem 6. und 15. Lebensjahr wird die kostenlose Grundschule besucht. Ein Problem ist hier, dass die Eltern für die Anschaffung aller Unterrichtsmaterialien selbst verantwortlich sind und diese sehr teuer sind (ebd.).

Nach der Grundschule, die aus Primarstufe und Sekundarstufe I besteht, folgt eine verpflichtende Sekundarstufe II, die in drei Schularten absolviert werden kann: im Gymnasium mit Zentralabitur nach mindestens vier Jahren, in berufsbildenden Schulen mit einer ein- bis fünfjährigen Ausbildung (am längsten werden Technische Schulen besucht, nämlich vier Jahre) oder in der Kunstschule, die mindestens vier Jahre zu besuchen ist. Die Absolventinnen und Absolventen von Technischen Schulen und Kunstschulen müssen eine Abschlussarbeit einreichen; erfolgreiche Schülerinnen und Schüler können anschließend zum Zentralabitur antreten, falls sie studieren wollen. 1995 wurde außerdem die Möglichkeit einer dualen Berufsausbildung eingeführt (ebd.).

Mit bestandenem Zentralabitur ist der Besuch einer Universität möglich. In Kroatien gibt es fünf: Zagreb, Rijeka mit Außenstellen in Opatija und Pula, Osijek, Zadar sowie Split mit Außenstelle in Dubrovnik. Nach der Einführung des Bologna-Systems werden sechssemestrige Studiengänge als Grundstudium angeboten, die mit dem Bachelor abschließen (in Kroatien *Vordiplom-Studien* genannt, s.u. S.241); das Aufbaustudium umfasst ca. vier Semester und endet mit dem Master (in Kroatien *Diplom-Studien* genannt, s.u. S.241). Einige wenige Studiengänge, die *4+1-Studien*, wurden nicht dem Bologna-Prozess angepasst. Die Organisation der Universitäten ist unabhängig von Bologna stark verschult: Es gibt vorgegebene Stundenpläne und klassenartige Verbände. Auf die wachsende Zahl von Studienbewerberinnen und –bewerbern wurde mit Zulassungsbeschränkungen reagiert: Im Zentralabitur muss in fünf Fächern eine bestimmte Punktezahl erreicht werden; die Hochschulen berücksichtigen die Fächer Kroatisch (100 Punkte), Mathematik (150 Punkte) und eine Fremdsprache (100 Punkte), und je nach Studiengang kommen zwei weitere Fächer hinzu.

Auf die fehlende Verknüpfung von Bildungssystem und Arbeitsmarkt wurde bereits oben im Kapitel über Marktmacht eingegangen. Ein weiteres Problem ist die Abwanderung vieler kroatischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor allem nach Westeuropa, weil dort Bezahlung, Arbeits- und Forschungsbedingungen besser sind. Hinzu kommt die insbesondere im Hochschulwesen verbreitete Korruption: Am 19.9.2008 wurden fast 100 Personen vorläufig festgenommen, weil sie im Verdacht standen, für Prüfungsleistungen und Einschreibungen in zulassungsbeschränkten Fächern Bestechungsgelder gezahlt oder angenommen zu haben. Angeklagt wurden schließlich 33 Personen (ebd.).

Zunehmende Kritik entstand in den letzten Jahren an der hohen sozialen Ungleichheit im kroatischen Hochschulsystem, insbesondere an den Studiengebühren, die Anfang der 1990er Jahre zu Tudmans Regierungszeit eingeführt wurden. Zu dieser Zeit wurden sie nur von 10% der Studierenden bezahlt; bis 2009 wuchs der Anteil der gebührenzahlenden Studierenden auf 60% (Eigenes Interview mit einem Vertreter der Studierendenbewegung, A1; im Folgenden: A1). Dabei betrugen sie zwischen 500 und 1200 Euro pro Jahr – bei einem Durchschnittslohn von 600 bis 700 Euro (ebd.). Diese Gebühren erschweren Kindern ärmerer Familien den Zugang zur Universität; besonders kompliziert ist es für Menschen aus ländlichen Gebieten, die in die wenigen Universitätsstädte ziehen müssen und dadurch hohe Lebenshaltungskosten haben. Eine zusätzliche Erschwernis wird im Bologna-System gesehen, das es sehr schwer mache, neben dem Studium zu arbeiten (ebd.). Eine Studie von 2012 zeigt, dass die kroatischen Studiengebühren nach wie vor im europäischen Vergleich relativ hoch sind: Sie liegen zwischen 672 und 1344 Euro im Jahr⁹⁰. Im ersten Jahr des Bachelor-Studiums müssen sie nicht gezahlt werden; in den Folgejahren werden – nach der Regelung für die akademischen Jahre 2012/13, 2013/14 und 2014/15 nur diejenigen Studierenden von ihnen befreit, die im Vorjahr mindestens 55 ECTS-Punkte (bei anerkannter Behinderung 30) erreicht haben. Gleichzeitig erhalten bisher nur 4% der ordentlichen Studierenden ein staatliches Stipendium (Jarić-Dauenhauer 2012). Im Ergebnis wünscht jeder fünfte kroatische Studierende ein Studium im europäischen Ausland; hier betragen die Studiengebühren dort, wo es sie gibt, im Durchschnitt 1000 Euro jährlich (Martinović 2013).

Eine Studie des Ökonomischen Instituts der Universität Zagreb zeigte Ende 2009, dass der sozio-ökonomische Status der Familie einen großen Einfluss auf den Erfolg des Studiums hat: 70% der Kinder von Managerinnen und Managern und Wissenschaftlerinnen und Wissen-

⁹⁰ Bei einem durchschnittlichen monatlichen Haushaltseinkommen von 890 Euro (Novi List, 9.7.2012).

schaftlern schließen ihr Studium ab gegenüber 50% der Kinder von unqualifizierten und geringqualifizierten Arbeiterinnen und Arbeitern und 45% der Kinder aus Familien, in denen beide Elternteile nicht erwerbstätig sind (Matković et al. 2009: 225). Allerdings sind Studiengebühren hierbei nicht der entscheidende Faktor: Die Unterschiede im erfolgreichen Studienabschluss zwischen Studierenden mit unterschiedlichem sozio-ökonomischem Hintergrund sind unter denjenigen, die keine Studiengebühren zahlen, sogar größer als unter denjenigen, die welche bezahlen. Studierende mit niedrigem sozio-ökonomischem Status, die Studiengebühren bezahlen, schließen ihr Studium häufiger erfolgreich ab als diejenigen mit gleichem sozio-ökonomischem Hintergrund, die keine Studiengebühren bezahlen. Dies kann dadurch erklärt werden, dass sich für Studiengänge mit Studiengebühren eher solche Studierende mit niedrigem Status einschreiben, die sehr motiviert sind, und für Studiengänge ohne Studiengebühren auch solche, die die sonstigen Kosten des Studiums unterschätzen (ebd.: 229ff.). Die Autoren schließen daraus, dass finanzielle Hilfen des Staates für Studierende eher am Bedarf als an der Belohnung für Erfolge während des Studiums ausgerichtet sein müssten (ebd.: 234).

Eine Studie des *Instituts für Bildungsentwicklung* von 2014 zeigt, dass 40% der Studierenden in Kroatien den sozio-ökonomischen Status ihrer Eltern als hoch einschätzen und 41% als mittel; nur 19% schätzen ihn als niedrig ein (Farnell et al. 2014: 20). Leider gibt es keine Untersuchung zum Anteil der Arbeiterkinder an den kroatischen Studierenden.

Obwohl also Studiengebühren wahrscheinlich nicht der allein ausschlaggebende Faktor für die soziale Ungleichheit im kroatischen Hochschulsystem sind, entstand in Kroatien in den letzten Jahren eine studentische Protestbewegung, die vor allem ab 2009 die Frage der Studiengebühren ins Zentrum rückte.

11.2.2 Zu den Studierendenprotesten 2009, ihrer Vorgeschichte und der anschließenden Entwicklung

Vor 2008 gab es Studierende in Kroatien als organisierte Kraft nicht (Kapović 2010). Dies änderte sich Anfang 2008 mit der Kampagne gegen den kroatischen NATO-Beitritt. An der Philosophischen Fakultät in Zagreb wurde die Kampagne *antiNATO ffzg* ins Leben gerufen, die an der öffentlichen Anti-NATO-Kampagne, an der Sammlung von 125.000 Unterschriften für ein Referendum über den NATO-Beitritt und an der Organisation einer Demonstration gegen den Besuch George W. Bushs teilnahm. Diese studentischen Aktivitäten waren der Anstoß, sich auch vermehrt mit Bildungspolitik zu beschäftigen.

Mate Kapović teilt die bisherige Entwicklung der Bewegung in sechs Phasen ein; dabei sind seine Kriterien anscheinend sowohl bestimmte Aktionen als auch damit verknüpfte Forderungen:

In der ersten Phase der Studierendenbewegung ging es vor allem um Kritik an der Einführung der Bologna-Reformen an den kroatischen Universitäten. Dabei spielte die *Bolonjska Sekcija* (Bologna-Sektion) an der Philosophischen Fakultät eine große Rolle; sie arbeitete eng mit der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultät zusammen. Beide arbeiteten auch bei der Organisation der ersten großen studentischen Demonstration seit 1991 am 7.5.2008 zusammen, an dem 5000 Menschen teilnahmen. Laut Mate Kapović handelte es sich allerdings um eine Demonstration mit sehr allgemein gehaltenen Forderungen; gerade deswegen hätten wahrscheinlich so viele Menschen teilgenommen (ebd.). Der Anlass der Demonstration war die Ankündigung, dass die Diplomstudiengänge von allen Studierenden bezahlt werden sollten, sogar von denen, die den Vordiplom-Studiengang kostenlos studiert haben.⁹¹ Dazu kam das Chaos an der Universität im Zuge der Einschreibung der ersten Generation von Bologna-Studierenden. Es gab um diese Zeit bei den Studierenden noch einen langen Katalog von Forderungen, und sie verließen sich noch auf die offizielle studentische Vertretung *Hrvatski Studentski Zbor* (wörtlich übersetzt *Kroatische Studentische Versammlung*, entspricht etwa dem deutschen *Verfasste Studierendenschaft*⁹²) bzw. diejenigen ihrer Vertreterinnen und Vertreter, die nicht der Regierungspartei HDZ nahestanden (solche nicht HDZ-nahen VertreterInnen gab es in Zagreb nur an den zwei genannten Fakultäten). *Studentski Zbor* wurde 1996 auf der Basis eines vom kroatischen Parlament beschlossenen Gesetzes eingerichtet und war als Gremium konzipiert, das von politischen Parteien benutzt werden sollte, um politische Prozesse an den Universitäten zu kontrollieren (A1). Von Anfang an wurden die Wahlen vom Jugendverband der HDZ kontrolliert, und *Studentski Zbor* kontrollierte auch Gelder und Infrastruktur für studentische Projekte. Das Gremium galt als sehr korrupt, und Vorwürfe der Wahlfälschung wurden erhoben (ebd.).

⁹¹ Im Zuge der Bologna-Reformen wurden die kroatischen Studiengänge in Vordiplom- und Diplomstudiengänge eingeteilt (3+2 oder 4+1 Jahre) (ebd.).

⁹² Nach der Selbstdarstellung von *Studentski Zbor* handelt es sich um die einzige legitime Vertretung aller Studierenden in Kroatien. Nach der gesetzlichen Einrichtung 1996 habe das kroatische Parlament mit dem *Gesetz über Studentski Zbor und andere studentische Organisationen (Zakon o Studentskom Zboru i drugim studentskim organizacijama)* *Studentski Zbor* 2007 als gewähltes studentisches Vertretungsgremium definiert, das die Interessen der Studierenden schütze, in universitären Gremien mitentscheide und die Studierenden im System der höheren Bildung vertrete. Das Gremium beschäftigt sich unter anderem mit kulturellen studentischen Aktivitäten, Sozialprogrammen für Studierende und Stellungnahmen zu Gesetzen, die die Situation von Studierenden betreffen (HSZ, o.J.).

Am Tag vor der Demonstration wurden Studierende zu einem Treffen ins Bildungsministerium eingeladen; danach erklärte das Ministerium, alle studentischen Forderungen seien erfüllt worden, was nicht der Wirklichkeit entsprach (Kapović 2010). Infolge der Demonstration wurde dann die Bezahlung der Diplomstudiengänge durch die Studierenden für das nächste akademische Jahr aufgegeben. Kapović hält als wichtigste Resultate der Demonstration die wachsende Kritik an Studentski Zbor und die Einsicht in die Sinnlosigkeit von Verhandlungen mit dem Ministerium fest sowie die Erkenntnis, dass kein größerer Forderungskatalog aufgestellt werden sollte, in dem einzelne Forderungen untergehen. Außerdem wurde die Ansicht widerlegt, die Studierenden seien politisch passiv (ebd.). Zu dieser Zeit stand noch die Forderung nach der Abschaffung des Bologna-Systems noch im Vordergrund und nicht die Forderung nach kostenloser, staatlich finanzierter Bildung. Internationale Vernetzung und die Zusammenarbeit mit anderen kroatischen Städten fehlten ebenfalls noch.

Die zweite Phase der Bewegung begann im Herbst 2008 und hatte ihren Höhepunkt mit den studentischen Demonstrationen am 5.11.2008 in Zagreb und Pula (ebd.). In Zagreb nahmen diesmal nur 1500 Menschen teil – nach Kapovićs Einschätzung deswegen, weil es diesmal nur eine einzige Forderung gab, nämlich die nach kostenloser Bildung. Dies war für Kroatien eine neue, seit Anfang der 1990er Jahre nie erhobene Forderung. In der Öffentlichkeit wurde diese Demonstration nicht besonders stark wahrgenommen, aber die Aktivitäten an der Philosophischen Fakultät gingen danach weiter. Außerdem wurden die Aktivitäten anders als im Mai diesmal über Zagreb hinaus ausgeweitet – in Pula nahmen 500 Menschen teil. Die Proteste wurden darüber hinaus international koordiniert – sie fanden am *Internationalen Tag des Kampfes gegen die Kommerzialisierung der Bildung* statt. *Studentski Zbor* war nicht mehr beteiligt; es gab allerdings noch offizielle Pressesprecher.

Die dritte Phase der Bewegung begann mit den Vorbereitungen auf die Fakultätsbesetzungen des Frühjahrs 2009. Im April und Mai 2009 wurden etwa 20 Fakultäten in acht kroatischen Städten besetzt; dabei handelte es sich um eine der größten studentischen Aktionen europä- und weltweit in diesem Jahr. Laut Kapović wurden die Studierenden in Kroatien damit zum wichtigen politischen Faktor (ebd.). *Studentski Zbor* spielte in dieser Bewegung keine Rolle; vielmehr war sie auf direkt-demokratische Weise, in Plena und Arbeitsgruppen, organisiert. Anders als 2008 wurden Verhandlungen mit dem Ministerium abgelehnt, und es gab nur eine einzige Forderung, nämlich die nach kostenloser, vollständig öffentlich finanzierter Bildung. Zwei Erfolge wurden mit diesen Blockaden erreicht: Zum einen wurden erneut kostenlose

Diplomstudiengänge für alle zugesichert, zum anderen die Verhinderung des *Gesetzes über die Universität*, das eigentlich in aller Eile bis zum Sommer 2009 in Kraft treten sollte.

In Zagreb handelte es sich bei diesen Aktionen vorwiegend um eine Bewegung der Philosophischen Fakultät (A1); es gab noch einige weitere Fakultäten, die für einige Tage oder eine Woche den Vorlesungsbetrieb unterbrachen, nämlich die Politikwissenschaftliche Fakultät, die Fakultät für Architektur und die Fakultät für Landwirtschaft. An einigen Fakultäten wurden die Aktionen unterbunden, etwa an der Fakultät für Kroatische Studien; diese liegt am Zagreber Campus, der über einen eigenen Sicherheitsdienst verfügt. Als dort Blockaden versucht wurden, verschloss der Dekan die Eingangstür und rief den Sicherheitsdienst (ebd.).

Studentski Zbor war auf Ebene der Zagreber Universität gegen die Blockaden – mit dem Argument, man dürfe Unbeteiligten nicht den Zugang zu Vorlesungen verwehren (A1). Auf der Ebene der Philosophischen Fakultät stand das Gremium nicht in Opposition zu den studentischen Aktionen, weil seine Mitglieder selbst oppositionellen studentischen Gruppierungen angehörten (ebd.). Auch an einigen anderen kroatischen Universitäten war *Studentski Zbor* nicht gegen die Blockade; treibende Kraft war das Gremium jedoch in keinem Fall. Dies war an der Philosophischen Fakultät in Zagreb das studentische Plenum. Von der Seite der studentischen Aktivisten wird es als legitime demokratische Einrichtung betrachtet:

„...der größte Hörsaal an der Fakultät ist für 350 Personen ausgerichtet. Und während der ersten zwei Wochen waren immer zwischen 600 und 900 Personen auf den Plena. Und außerdem sollte man berücksichtigen, dass jeder eingeladen war, dass man kein Student oder Mitglied der Fakultät sein musste. Daher kamen Studierende der ganzen Zagreber Universität, und normale Bürger kamen ebenfalls, weil man sagte, dass sei irgendwie ein großes Ding“ (ebd.).

Nicht lang nach dem Ende der eigenen Aktionen kam es zur Unterstützung der Studierenden für protestierende Bauern – der erste Schritt zur Ausweitung der Bewegung über den Rahmen der Universität hinaus (Kapović 2010). Den Bauern ging es dabei darum, beim Landwirtschaftsministerium höhere Preise für Weizen durchzusetzen (A1).⁹³

Die vierte Phase der Bewegung begann mit den Vorbereitungen für neue Blockadeaktionen im Herbst 2009 (Kapović 2010). Dabei wurden etwa 10 Fakultäten in vier Städten blockiert. Es ging diesmal nicht nur um die Forderung nach kostenloser Bildung, sondern thematisiert

⁹³Dies ist allerdings eine Vermutung; genau kann sich der Interviewpartner nicht erinnern.

wurde auch der neue Entwurf des *Gesetzes über die Universität*, in dem eine Verminderung der Autonomie der Universität sowie eine weitere Neoliberalisierung und Kommerzialisierung der Bildung gesehen wurde. Die Studierenden thematisierten dieses Gesetzesvorhaben damit vor der wissenschaftlichen Gemeinschaft (ebd.).

Im Zuge dieser zweiten Blockadewelle begann auch eine intensivere Zusammenarbeit mit kämpfenden Arbeiterinnen und Arbeitern; Anfang 2010 wurden diese Kontakte noch intensiver (Kapović 2010). An der Philosophischen Fakultät in Zagreb fand während dieser Blockade auch das erste Bauernplenium während eines Protestes der Milchbauern statt. Nach dem Ende dieser Blockadewelle verstetigte sich die Bewegung über die Zeiten spektakulärer Kämpfe hinaus, was sich in Podiumsdiskussionen, Arbeitsgruppen und Aktionen zeigte.

Anfang 2010 begann die fünfte Phase der Bewegung mit der Intensivierung der Kontakte mit Arbeiterinnen und Arbeitern (ebd.). Besonders wichtig dabei ist die landesweite *Arbeitsgruppe für direkte Demokratie*. Im Zuge dieser Zusammenarbeit kam es auch zu einer regen publizistischen Aktivität studentischer Aktivisten, etwa auf dem Internetportal *Slobodni Filozofski* (*Freie Philosophische Fakultät*). Mit der Broschüre *Blokadna Kuharica* (*Blockadekochbuch*), veröffentlicht während der Herbstblockaden 2009, wird versucht, das Modell der ersten Blockadewelle 2009 bekannt zu machen; es wurde bereits ins Deutsche und Englische übersetzt. In Belgrad wurde mit Zagreber Unterstützung versucht, das erste Mal seit 2006 an der Philosophischen Fakultät das Plenum als Entscheidungsgremium zu installieren. Am 30.3.2010 fand eine studentische Demonstration für kostenlose Bildung statt; erneut wurden damit kostenlose Diplom-Studiengänge für alle durchgesetzt, darüber hinaus wurde zum ersten Mal durchgesetzt, dass das erste Jahr des Vordiplom-Studiums kostenlos sein soll (ebd.).

Im Herbst 2010 begann die sechste Phase: Alle bisherigen Befugnisse von *Studentski Zbor* an der Zagreber Philosophischen Fakultät wurden vom studentischen Plenum übernommen (ebd.). Ab Oktober 2010 setzte sich auch die wissenschaftliche Gemeinschaft mit drei die Universität betreffenden Gesetzesentwürfen auseinander: dem *Zakon o sveučilištu* (*Universitätsgesetz*), dem *Zakon o visokom obrazovanju* (*Gesetz über höhere Bildung*) und dem *Zakon o znanosti* (*Wissenschaftsgesetz*). Einhellig lehnte sie diese Gesetzesentwürfe ebenso wie das Plenum als Schritte zu weiterer Kommerzialisierung der Bildung ab (ebd.).

11.2.3 Akademska Solidarnost

Bereits im Januar 2010 wurde *Akademska Solidarnost* (*Akademische Solidarität*) als informelle Initiative von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gegründet, die mit den bestehen-

den Formen der Interessenvertretung unzufrieden waren. Diese Initiative rief im Januar 2011 alle universitären Beschäftigten zum Streik gegen die drei Gesetzesvorhaben auf (Akademska Solidarnost 2012a). Diesem Aufruf schlossen sich das Plenum sowie mehrere Universitäten, Fakultäten und Institute in Kroatien an (Akademska Solidarnost 2012b). Um den Streik legal durchführen zu können, wurde am 9. März 2011 aus der Initiative *Akademska Solidarnost* eine Gewerkschaft namens *Sindikat visokog obrazovanja i znanosti „Akademska Solidarnost“* (Gewerkschaft der höheren Bildung und Wissenschaft „Akademische Solidarität“). Als die Regierung am 21.6.2011 die Gesetzesentwürfe ins Parlament einbrachte, rief Akademska Solidarnost (AS) am gleichen Tag zum Streik auf, der am 6. Juli an der Philosophischen Fakultät in Zagreb begann. An diesem nahmen 103 von 618 Lehrenden teil (Akademska Solidarnost 2012a; Akademska Solidarnost 2012b). Am 11.7. wurde er durch eintägige Streiks an den Universitäten in Pula und Zadar und an der Philosophischen Fakultät in Rijeka unterstützt; außerdem begannen Solidaritätsstreiks an der Medizinischen Fakultät und am Institut für Ethnologie und Folkloristik in Zagreb. Aufgrund der Sommerpause, in der keine parlamentarische Beschäftigung mit den Gesetzen zu erwarten war, wurde am 15.7. die Beendigung des Streiks beschlossen, und nach der Sommerpause wurden die Gesetzesentwürfe vom Parlament nicht weiter behandelt (Akademska Solidarnost 2012a).

In die Geschichte der Studierendenbewegung in Kroatien gehört Akademska Solidarnost deswegen, weil nicht nur universitäre Beschäftigte, sondern auch Studierende (sowie auch Menschen ohne Verbindung zur Universität) Mitglieder sein können und Studierende der Zagreber Philosophischen Fakultät maßgeblich an der Gründung beteiligt waren (Eigenes Interview mit einem Vertreter von Akademska Solidarnost, A2; im Folgenden: A2). Die Gewerkschaft hat etwa 1000 Mitglieder, davon 60% Frauen, 50% Studierende, 15% bis 20% Beschäftigte des Mittelbaus und 99% akademische Mitglieder. Die Mitgliedschaft teilt sich folgendermaßen auf die kroatischen Universitäten auf: Zagreb 47,5%, Split 20%, Rijeka 10%, Pula 5%, Zadar 5%, Osijek 2,5%. Die restlichen 10% arbeiten entweder an außeruniversitären Einrichtungen oder sind keine akademisch Beschäftigten oder Studierenden (Eigenes E-Mail-Interview mit einem Vertreter von Akademska Solidarnost, A4; im Folgenden: A4). Auch Industriearbeiterinnen und -arbeiter, etwa von Weften und aus dem Energiesektor, sind vereinzelt beigetreten; dies ist aus der Kooperation der Studierendenbewegung mit kämpfenden Arbeiterinnen und Arbeitern ab 2009 (s.o. S.243f.) hervorgegangen (A2).

AS arbeitet nach dem Prinzip der direkten Demokratie, das heißt es gibt keine gewählten Vorsitzenden oder Funktionärinnen und Funktionäre. Bei Entscheidungen gibt es kein strenges

Konsensprinzip, es wird aber eine klare Mehrheit angestrebt. Gibt es nur eine knappe Mehrheit, wird neu diskutiert und abgestimmt. Im Interview wird bestritten, dass es in der Praxis informelle Hierarchien gebe (A2). AS hat keine organisierte Rechtshilfe und keine hauptamtlichen Beschäftigten (A4).

Seit dem Ende des Streiks beschäftigt sich AS vor allem damit, die eigenen Positionen zur Bildungspolitik weiter auszuarbeiten. Am 15.3.2012 wurde die *Deklaracija o Znanosti i Visokom Obrazovanju* (Deklaration über Wissenschaft und höhere Bildung) veröffentlicht, die mit folgenden Forderungen schließt (Akademska Solidarnost 2012c: 57ff.):

- keine reine Messung der Wissenschaft am Markterfolg, sondern Betrachtung der Wissenschaft als Mitgestalterin gesellschaftlicher Prozesse
- Förderung der Denk- und Kritikfähigkeit des Einzelnen durch breite Bildung
- Anerkennung aller Bereiche der Wissenschaft unabhängig von ihrer unmittelbaren Profitabilität
- Abschaffung aller einseitig quantitativen Erfolgsmaßstäbe. Keine Teilnahme kroatischer Universitäten an internationalen Ranglisten
- strenge gesetzliche Begrenzung der Privatisierung von Bildungseinrichtungen
- kostenlose Bildung für alle Studierenden
- basisdemokratische Entscheidungsprozesse im Bildungswesen.

AS kommentierte auch die Pläne der im Dezember 2011 gewählten sozialdemokratischen Regierung zu Änderungen des Gesetzes über Wissenschaft und höhere Bildung kritisch. Im April 2012 erklärte die Gewerkschaft, es gebe keine Änderung gegenüber der Politik der Vorgängerregierung (Akademska Solidarnost 2012d). Auch in der Folgezeit gab AS weiter kritische Stellungnahmen vor allem zur Bildungspolitik heraus und unterstützte Arbeiterkämpfe: So kündigte die Gewerkschaft am 21.5.2013 für den Folgetag einen Solidaritätsstreik für die streikenden Beschäftigten der staatlichen Fluglinie und der Eisenbahn an, sagte ihn allerdings ab, als noch am gleichen Tag der Streik abgebrochen wurde (Akademska Solidarnost 2013).

11.2.4 Die Rolle der Gewerkschaften in der Studierendenbewegung

Nun werden die Aussagen zur Rolle der Gewerkschaften in der Studierendenbewegung dargestellt, wie sie sich aus den Interviews ergeben. Dabei wird anders als in Kapitel 10 aufgrund des geringeren Umfangs der Darstellung nicht nach einzelnen Kategorien in Unterkapitel eingeteilt.

Von den Interviewpartnern ist hier noch die Gewerkschaft NSZVO vorzustellen – zu Akademska Solidarnost und zur Studierendenbewegung gibt es eigene Unterkapitel (s.S.235ff.).

Die NSZVO (*Nezavisni Sindikat Znanosti i Visokog Obrazovanja – Unabhängige Gewerkschaft der Wissenschaft und höheren Bildung*) wurde am 11.1.1990 an der Tiermedizinischen Fakultät in Zagreb gegründet. Sie hat (Stand: Mai 2013) 9923 Mitglieder und organisiert damit nach eigenen Angaben etwa die Hälfte der universitären Beschäftigten. Vertreten ist sie an allen Universitätsfakultäten und fast allen öffentlichen Forschungsinstituten in Kroatien. Sie hat 131 Niederlassungen. 52,3% der Mitglieder sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Lehrende, 47,7% andere universitäre Beschäftigte. Die größten Anteile an ihrer Mitgliedschaft nach Beschäftigtengruppen haben die Professorinnen und Professoren mit 13,3% und die Assistentinnen und Assistenten mit 17,8%. Die Gewerkschaft gehört dem Dachverband *Matica hrvatskih sindikata* an (NSZVO 2013).

Kooperation: In *schwach ausgeprägter*, also nicht institutionalisierter Form fand 2009 Kooperation zwischen Studierenden und Gewerkschaften statt. Auch von studentischer Seite wird ausgesagt, die Gewerkschaft NSZVO sei zu Beginn der Blockaden der einzige Teil des Bildungssystems gewesen, der die Bewegung unterstützt habe, und zwar verbal in der Presse, mit Geld und Transparenten. Die Gewerkschaft sei unaufgefordert gekommen und habe keine Kritik an studentischen Aktionsformen geäußert. Das Ende der Zusammenarbeit sei jedoch gekommen, weil die NSZVO gleichzeitig selbst für höhere Professorengehälter gestreikt habe; nachdem sie ihre Forderungen durchgesetzt hatte, habe sie eine geplante gemeinsame Demonstration auf dem zentralen Platz in Zagreb abgesagt. Sie habe nun zur Beendigung der Blockade aufgerufen, und es habe auf den Plena sogar verbale Konflikte zwischen ihrem Vorsitzenden Vilim Ribić und Studierenden gegeben (A1). Auch die NSZVO beansprucht, dass sie die Studierenden zuerst unterstützt habe, und zwar zunächst mit einer Stellungnahme im Fernsehen, dann mit Geld und Essen. Dadurch habe die Organisation auch andere Menschen zur Unterstützung angeregt. Die Studierenden hätten jedoch nicht mit der Regierung verhan-

deln wollen, und so habe er nach dem erfolgreichen Ende des Streiks seine Mitglieder nicht davon überzeugen können, für die Studierenden weiter zu streiken (Eigenes Interview mit der NSZVO, A3; im Folgenden: A3).

Auf den Plena war außerdem der Dachverband HUS anwesend; die Studierenden entschieden sich jedoch gegen eine Zusammenarbeit, weil der Eindruck vorherrschte, HUS wolle sie für eigene Ziele instrumentalisieren. Welche dies waren, kann jedoch in der Erinnerung nicht mehr rekonstruiert werden (A1). Sowohl von der Frauensektion des NHS als auch von einer SSSH-Vertreterin wird der eigene Dachverband kritisiert, weil er die Studierenden nur mit schriftlichen Stellungnahmen, aber nicht aktiv unterstützt habe (Eigenes Interview mit der Frauensektion des NHS, B3; im Folgenden: B3/Interview mit dem SSSH/2, B4; im Folgenden: B4); die Frauensektion des NHS könne sie aber nicht am Dachverband vorbei unterstützen (B3).

Im Zuge des Streiks 2011 waren Studierende an der Gründung der neuen Gewerkschaft Akademska Solidarnost beteiligt; hier gab es also *institutionalisierte Zusammenarbeit*. Eine Kooperation mit der NSZVO gab es nicht, weil diese Gewerkschaft die Gesetzesvorhaben, gegen die sich der Streik richtete, unterstützte. Darüber hinaus hat AS sporadische Kontakte zu Künstlerinnen und Künstlern, Bäuerinnen und Bauern und einzelnen Mitgliedern anderer Gewerkschaften, aber keine systematische Zusammenarbeit mit anderen Bewegungen. Außer der NSZVO habe keine andere Gewerkschaft Stellungnahmen zu den Gesetzesentwürfen abgegeben (A2). Die NSZVO wiederum wirft AS die Gründung einer Konkurrenzgewerkschaft vor; AS arbeite mit Gewerkschaftsdumping, weil man dort keinen Beitrag zahlen müsse, und habe über ihre Mitglieder im Senat der Philosophischen Fakultät viele Lehrende eingeschüchtert (A3).

Politische Rahmenbedingungen: Die Studierendenbewegung befand sich zum Zeitpunkt der Kooperation 2009 klar in einer *Situation der Defensive* und hatte einen *Kampf gegen Verschlechterungen* zu führen: Nachdem es in Jugoslawien überhaupt keine Studiengebühren gegeben hatte, wurden sie Anfang der 1990er Jahre eingeführt; nachdem sie anfangs von 10% der Studierenden bezahlt wurden, war dieser Wert bis 2009 auf 60% angestiegen (A1). Die Bewegung entstand also in einer Situation kontinuierlicher Verschlechterungen in der Frage, um die es 2009 ging. Das gilt ebenfalls für den durch Akademska Solidarnost organisierten Streik von 2011, der ja zur Verhinderung dreier Gesetzesvorhaben geführt wurde, also defensiven Charakter hatte (A2).

Erfolge: Was die *durchgesetzten Forderungen* angeht, hatten die studentischen Proteste von 2009 einen unmittelbaren Erfolg, nämlich die erneute Befreiung der Diplomstudiengänge von Gebühren (s.S.242). Allerdings wird sowohl von studentischer Seite (A1) als auch von der NSZVO (A3) kritisiert, dieses Versprechen sei nicht vollständig eingehalten worden. Dieser Erfolg ist außerdem nicht auf die Kooperation mit den Gewerkschaften zurückzuführen, die ja, wie oben geschildert, nur am Anfang stattfand; von studentischer Seite wird betont, es hätte wahrscheinlich mehr durchgesetzt werden können, wäre gemeinsamer Druck aufgebaut worden (A1). Gebührenfreie Diplomstudiengänge hatten die Studierenden auch bereits 2008 aus eigener Kraft durchgesetzt, und auch mit den Blockaden im Herbst 2009 wurden sie wieder erreicht. 2011 wurde das Ziel des Streiks, die drei Gesetze zu verhindern, erreicht; dies war allerdings nicht die Folge einer Kooperation von Gewerkschaften und Studierendenbewegung im engeren Sinn, sondern der Neugründung einer Gewerkschaft mit studentischer Beteiligung *gegen* die etablierte Gewerkschaft NSZVO (A2).

Eine *gemeinsame Interessendefinition* kam weder 2009 noch 2011 zustande. 2009 gab es zwar sowohl von der NSZVO als auch von studentischer Seite eine Kritik an sozialer Ungleichheit im Bildungswesen und an der Kommerzialisierung der Bildung; die NSZVO unterstützte die studentischen Forderungen verbal vollständig (A1). Aber wie das Interview mit der NSZVO zeigt, verstanden beide Seiten unter kostenloser Bildung unterschiedliche Dinge, denn die NSZVO lobt die Ankündigung der Regierung, allen Studierenden, die im vorgeschriebenen zeitlichen Rahmen ihre Verpflichtungen erfüllen (also genug ECTS-Punkte) sammeln, die Gebühren zu erlassen (A3), während die Studierendenbewegung sich schon in den Anfängen 2008 sehr kritisch über das Bologna-System geäußert hatte (s.S.241f.). Außerdem lehnt die NSZVO das studentische Plenum und die Forderung nach direkter Demokratie als „anarchistisch“ ab und sagt, sie habe im Rahmen des Plenums keine Ansprechpartner gehabt, um die Gründe der Gewerkschaft für die Beendigung des Streiks zu erläutern (A3). 2011 wiederum streikte Akademska Solidarnost gegen die als „neoliberal“ kritisierten Gesetzesentwürfe (A2), während die NSZVO bestritt, dass es sich um neoliberale Inhalte handle (A3). Es gelang also in beiden Fällen nicht, die Forderungen verschiedener Bewegungen zu verknüpfen.

Stärkung der Gewerkschaften: Das *Interesse an gewerkschaftlichen Themen* ist bei den Studierenden gestiegen, allerdings in einer Weise, die nicht die bestehenden Gewerkschaftsorganisationen stärkt: Zum einen gab es bei der Gründung von Akademska Solidarnost eine starke studentische Beteiligung, zum anderen halten seit 2009 streikende Arbeiterinnen und Arbeiter und protestierende Bäuerinnen und Bauern Vorträge vor Studierenden. Als Kooperations-

branchen genannt werden Petrochemie, Schiffsbau, Metall und Handel; außerdem hat ein Vortrag von Gewerkschaftern über geplante Änderungen im Arbeitsgesetzbuch 2010 stattgefunden (A1). Der Vortragende aus der petrochemischen Industrie kam von der Firma Petrokemija bzw. der dortigen Vertretung der Gewerkschaft EKN und wurde bereits 2009 eingeladen, um einen Vortrag über den Kampf bei diesem Unternehmen 1998 (s. S.70) zu halten; seitdem besteht eine lose Kooperation in Form eines Austausches von Erfahrungen (Eigenes Interview mit EKN Petrokemija, D1; im Folgenden: D1). Es gibt also heute vor allem ein Interesse an Kontakten zu einzelnen kämpferischen Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern und an direkten Kontakten zu kämpfenden Arbeiterinnen und Arbeitern statt zu den Gewerkschaften insgesamt. Dies zeigt sich auch in der Frage der direkten *Unterstützung für Gewerkschaften*: Während der Blockade 2009 gab es keinen Arbeiterkampf, der von den Studierenden unterstützt wurde; nach der Blockade wurden von 2009 bis 2012 etwa fünf bis zehn streikende Belegschaften von Fabriken von den Studierenden mit gemeinsamen Demonstrationen und Flugblättern unterstützt. Darunter war auch die Zagreber Textilfabrik Kamensko, wo 2010 ein Hungerstreik wegen fehlender Lohnzahlung stattfand. Die Studierenden vermittelten Kontakte zwischen den Arbeiterinnen und feministischen Organisationen; letztere arbeiteten eine Klage auf Zahlung der ausstehenden Löhne aus, die vom Gericht auch angenommen wurde. Dies war ein Fall mit einem Teilerfolg, aber ohne jede gewerkschaftliche Beteiligung; auch die gewerkschaftlichen Frauensektionen beteiligten sich nicht am Kampf, obwohl bei Kamensko 90% Frauen arbeiteten.⁹⁴ Überhaupt wurden die Bündnisse von Studierenden und Arbeitern nie von den Gewerkschaftsführungen unterstützt (A1). Bei Akademaska Solidarnost gab es infolge dieser Kooperation einzelne Beitritte von Industriearbeitern (A2). Die NSZVO auf der anderen Seite möchte weiter mit Studierenden kooperieren, vermisst aber Ansprechpartner. Sie kann sich vorstellen, diese in Teilen von *Studentski Zbor* (s.S.241ff.) zu finden (A3).

Es kann keine Rede davon sein, dass das *Vertrauen in Gewerkschaften* als Folge der Zusammenarbeit gestiegen sei. Zu Beginn der Blockaden 2009 gab es unter den Studierenden ein großes Vertrauen in die NSZVO, weil diese der einzige Teil des Bildungssystems war, der die Bewegung von Anfang an unterstützte. Nach der Absage der gemeinsamen Demonstration gab es jedoch einen schnellen Vertrauensverlust, und die Studierenden fühlten sich von der Gewerkschaft betrogen. Die NSZVO gilt bei den Studierenden als Gewerkschaft, die nur an ihre eigenen Interessen denke. Generell werden im Interview kroatische Gewerkschaften von

⁹⁴S. dazu auch Milat 2012, wo frühere Arbeiterinnen von Kamensko mit der Aussage zitiert werden, die Textilgewerkschaft habe sich nicht für sie eingesetzt (Milat 2012: 9).

studentischer Seite als Organisationen charakterisiert, die nur existieren, um ihren Funktionärinnen und Funktionären Arbeitsplätze zu beschaffen. Sie seien autoritär und an realen Kämpfen desinteressiert. Die Studierenden seien heute zwar nicht grundsätzlich anti-gewerkschaftlich eingestellt, würden aber selektiver, mit einzelnen engagierten Gewerkschaftern, kooperieren und die Gewerkschaften nicht mehr pauschal als Verbündete betrachten (A1). Auch von Akademska Solidarnost werden andere Gewerkschaften kritisiert, weil sie teilweise kein Interesse an der Mobilisierung ihrer Mitglieder hätten und außerdem, weil sie über einen Forderungskatalog verhandeln, statt nur eine einzige nicht verhandelbare Forderung ins Zentrum des Kampfes zu stellen (A2).

11.2.5 Interpretation der Zusammenhänge in den Interviews

Nun ist die Frage, ob die Kooperation zwischen Gewerkschaften und Studierendenbewegung zu Erfolgen der Bewegung geführt hat und diese Erfolge wiederum die Gewerkschaften gestärkt haben. Hier ist zu differenzieren: Aus den Interviews geht hervor, dass die misslungene Kooperation 2009 (es handelte sich um eine nicht-institutionalisierte Kooperation) *direkt* zu einer Schwächung der Gewerkschaften geführt hat: Das Verhalten insbesondere der NSZVO hat einen Ansehensverlust der Gewerkschaften bei studentischen Aktivistinnen und Aktivisten ausgelöst, die nun nur noch mit einzelnen Gewerkschaftern bzw. direkt mit kämpfenden Arbeiterinnen und Arbeitern zusammenarbeiten wollen; sie betrachten nicht mehr die Gewerkschaften insgesamt als Bündnispartner, was zu Beginn der Blockaden 2009 noch anders war. Hier ist keine Vermittlung der Wirkung der Kooperation auf die Gewerkschaften über (Miss-)Erfolge der Bewegung notwendig. Erfolge und Misserfolge der Bewegung spielen hier nur in einer bestimmten Hinsicht eine Rolle: Von studentischer Seite wird vermutet, eventuell wäre mehr erreicht worden, wäre an der Kooperation festgehalten worden. Aber hier handelt es sich um eine nicht beweis- oder widerlegbare Vermutung. Einen Erfolg im Sinne einer durchgesetzten Forderung hatte die Bewegung 2009, indem sie gebührenfreie Diplomstudiengänge durchsetzte; dies war aber keine Folge der Kooperation mit Gewerkschaften, denn dieser Erfolg wurde auch 2008 und mit den Herbstblockaden 2009 allein durch Studierende erreicht. Auch zu einer gemeinsamen Interessendefinition kam es nicht; dies war allerdings keine *Wirkung* der fehlenden Kooperation, sondern eher umgekehrt eine gewichtige *Ursache*: die Kooperation kam über schwache Ansätze nicht hinaus, weil zwischen den Interessen der Studierenden und denen der NSZVO-Mitglieder nicht zu vermitteln war.

Im Fall des durch Akademska Solidarnost durchgeführten Streiks 2011 hat zwar eine gewerkschaftlich-studentische Kooperation in institutionalisierter Form stattgefunden (weil es sich um eine mit studentischer Beteiligung gegründete Gewerkschaft handelt) und zu einem Erfolg geführt, nämlich der Verhinderung der drei Gesetze. Dies hat jedoch zu einer weiteren Schwächung der etablierten Gewerkschaft NSZVO im studentischen Milieu beigetragen, weil diese die Gesetzesentwürfe unterstützte. Ausschlaggebend war hier erneut das Fehlen einer gemeinsamen Interessendefinition: NSZVO war der Ansicht, die Gesetze seien im Interesse der Studierenden und der Universität, Akademska Solidarnost betrachtete sie als neoliberal und undemokratisch.

Insgesamt ist festzuhalten, dass im Zuge der Entwicklung der Studierendenbewegung in Kroatien zwar Ansätze zu einer Verknüpfung mit Arbeiterkämpfen entstanden sind, aber (abgesehen von der Kooperation mit einzelnen Gewerkschaftern) an den bestehenden Gewerkschaften vorbei. Nicht nur die *etablierten Gewerkschaftsorganisationen* haben Chancen verpasst, ihre gesellschaftliche Rolle und damit ihre Macht zu stärken, sondern auch insgesamt ist es nicht zu einer Stärkung gewerkschaftlicher Macht gekommen. Die neugegründete Gewerkschaft *Akademska Solidarnost* ist Minderheitsgewerkschaft im universitären Bereich geblieben. Sie hat 2011 mit der Verhinderung von drei Gesetzen zwar einen Teilerfolg erzielt, ist jedoch weit davon entfernt, zusammen mit der Studierendenbewegung die Entwicklung der kroatischen Bildungspolitik grundsätzlich ändern zu können. Dies zeigt schon die Tatsache, dass Kroatien nach wie vor relativ hohe Studiengebühren hat, also nicht einmal die grundlegende Forderung der Bewegung nach kostenloser Bildung durchgesetzt werden konnte.

11.3 Gewerkschaftliche Kooperation mit der Frauenbewegung

11.3.1 Die Situation von Frauen in Kroatien

Von der Frauensektion des SSSH wird angemerkt, die Situation von Frauen in Kroatien sei gut, was den institutionellen Rahmen angehe: Es gebe seit 2003 eine Ombudsperson für Geschlechtergleichheit, die Institutionen wie die Polizei oder die Gerichte sehr gut kontrolliere. Außerdem gebe es ein Regierungsamt für Geschlechtergleichheit; der gesetzliche Rahmen sei also positiv zu bewerten (Eigenes Interview mit der Frauensektion des SSSH, B1; im Folgenden: B1). Die Ombudsperson wurde das erste Mal 2003 vom kroatischen Parlament auf der Basis des ebenfalls 2003 verabschiedeten *Gesetzes über die Gleichheit der Geschlechter (Zakon o ravnopravnosti spolova)* ernannt. 2008 wurde das Gesetz erneuert; auf der Basis des neuen Gesetzes wurde die „Ombudsperson“ ein unabhängiges Gremium zur Bekämpfung von

Geschlechterdiskriminierung. Diese Einrichtung nimmt Beschwerden über Fälle von Diskriminierung entgegen, untersucht sie, leistet Rechtshilfe und führt eigene Forschungen zu diesem Thema durch (Pravobraniteljica 2013). Die Leiterin dieser Einrichtung ist die Ombudsfrau für Geschlechtergleichheit und wird vom Parlament ernannt; seit dem 28.10.2011 ist dies Višnja Ljubičić (Pravobraniteljica 2012).

Das *Amt für die Gleichberechtigung der Geschlechter (Ured za ravnopravnost spolova)* ist eine Regierungseinrichtung zur Förderung einer Politik der Gleichstellung, die per Regierungserlass am 3.2.2004 ins Leben gerufen wurde. Vorsitzende des Amtes ist seit Beginn Helena Štimac (Ured za ravnopravnost spolova 2014a). Außerdem hat das kroatische Parlament einen Ausschuss für Geschlechtergleichheit, der die Umsetzung der Politik der Gleichstellung in der kroatischen Gesetzgebung kontrolliert (Ured za ravnopravnost spolova 2014b). Eine explizite Gleichstellungspolitik gibt es seit 1997: In diesem Jahr wurde der erste nationale Gleichstellungsplan verabschiedet; neue Dokumente folgten 2001, 2006 und 2011 (Hrvatski Sabor 2011: 1). Zum institutionellen Rahmen kommen noch Gleichstellungseinrichtungen auf der Ebene der Gespanschaften und Gemeinden hinzu (Eigenes Interview mit CESI, B2; im Folgenden: B2). In der kroatischen Verfassung wird Geschlechtergleichheit in Artikel 3 als einer der Werte der verfassungsmäßigen Ordnung aufgelistet (Hrvatski Sabor 2014). Kroatien hat außerdem wichtige internationale Dokumente unterzeichnet, etwa die Konvention über den Abbau aller Formen der Frauendiskriminierung (Hrvatski Sabor 2011: 4).

Positiv vermerkt wird außer dem institutionellen Rahmen der wachsende Frauenanteil an den kroatischen Parlamentsabgeordneten – 2012 20% gegenüber 5-7% in der Regierungszeit von Tuđman (B1).⁹⁵ Allerdings wird an politischen Parteien Kritik geübt: Nur eine Partei, nämlich die SDP, halte die gesetzliche Vorgabe ein, dass 40% aller Kandidierenden auf der Liste zu den Parlamentswahlen Frauen sein müssen (B1).

Auf der anderen Seite werden zwei nach wie vor sehr problematische Aspekte genannt: die Lage von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die nach wie vor sehr traditionelle und konservative Erziehung (B1). Die mangelnde Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird in einem Papier von 2012 auch von der EU-Kommission kritisiert: So weist sie darauf hin, dass die Beschäftigungsrate von Frauen 2011 mit 47% in Kroatien unter dem EU-Durchschnitt von 58% liegt; das gilt auch für den Anteil teilzeitarbeitender Frauen (9,6% vs. 31,6%), den Anteil von Frauen mit Universitätsabschlüssen (15,3% vs. 24,8%) und den Anteil von Frauen an

⁹⁵ Aktuell (2014) nennt das Parlament selbst einen Frauenanteil von 25% (Hrvatski Sabor 2014b).

Managementpositionen (22% vs. 33%) (European Commission 2012). Weitere Details zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind im Kapitel über Marktmacht (s.S.131ff.) zu finden.

Kritik am Erziehungssystem wird etwa am Beispiel der Schulbücher geübt, wo nach wie vor Männer und Frauen sehr stereotyp dargestellt würden:

„...da gibt es immer noch Väter mit Autos und kochende Mütter...“ (B1).

Verschiedene Organisationen, darunter die feministische Gruppe CESI im Interview, haben Analysen der Schulbücher unter diesem Aspekt durchgeführt und sind zu dem Ergebnis gekommen, dass insbesondere Darstellungen der kroatischen Geschichte stark mit Geschlechterstereotypen arbeiten. CESI hat mit einem Brief an die Ombudsfrau einige Verbesserungen erreicht, sieht die Schulbücher aber nach wie vor nicht als geschlechtersensibel an (B2). Dies ist ein Teilaspekt der Tatsache, dass Hausarbeit und Kinderbetreuung in Kroatien nach wie vor in erster Linie Sache der Mütter (Kinderbetreuung auch der Großeltern) ist. Das zeigt sich auch am geringen Anteil von Kindern in öffentlicher Betreuung: Bei Kindern unter 3 Jahren wurde 2010 nur 1% weniger als 30 Stunden die Woche betreut und 7% mindestens 30 Stunden – bei einem EU-Durchschnitt von jeweils 14%. Bei über dreijährigen, aber noch nicht schulpflichtigen Kindern sind es 13% bzw. 29% - bei einem EU-Durchschnitt von 39% bzw. 45%. 2009 gingen nur 146 Väter, aber 26.997 Mütter nach der Geburt eines Kindes in Elternzeit (European Commission 2012: 7). Als mitverantwortlich gilt den Frauensektionen von SSSH und NHS auch die starke katholische Kirche mit ihrem konservativen Frauenbild:

„Sie hat immer noch ein traditionelles Denken, dass der Mann die Frau versorgen muss...“ (B3).

CESI führt zu diesem Punkt an, dass insbesondere in den 1990er Jahren die Kirche im Einklang mit der Tudman-Regierung die Auffassung vertreten habe, Frauen seien für Kinder und Hausarbeit zuständig; gegenwärtig stelle sich diese Frage nicht, weil krisenbedingt ohnehin viele Frauen zu Hause bleiben würden, was sich unter veränderten ökonomischen Bedingungen aber wieder ändern könne (B2).

Ein weiteres Problem ist Gewalt in der Familie (B2). Von der Verabschiedung des *Gesetzes zum Schutz vor häuslicher Gewalt (Zakon o zaštiti od nasilja u obitelji)* 2003 bis 2010 wurden jährlich nach Angaben des Innenministeriums zwischen 11.500 und 17.500 Gewalttaten insgesamt angezeigt, und jährlich wurden zwischen 14.500 und 22.200 Opfer bekannt, davon

zwischen 64% und 71% Frauen. Innerhalb der Familie wurden zwischen 1400 und knapp 2000 Tötlichkeiten angezeigt, und es gab zwischen 1500 und 2100 Verletzte, davon 75% bis 80% Frauen. Zwischen 22 und 45 Frauen im Jahr wurden ermordet; dabei war in 20% bis 65% der Fälle der jetzige oder frühere Partner oder Ehemann der Täter (Sigurnomjesto 2012).

11.3.2 Die Entstehung der feministischen Bewegung in Kroatien

Eine von der Frauenorganisation des Bundes der Kommunisten unabhängige feministische Bewegung entstand in Jugoslawien Ende der 1970er Jahre (Hrvatski Sabor 2012b: 4). Den Anstoß gaben internationale soziologische und anthropologische Seminare, wo Wissenschaftlerinnen aus verschiedenen Ländern aufeinandertrafen und sich mit der Diskriminierung von Frauen auseinandersetzten. Die erste internationale feministische Konferenz in Jugoslawien fand 1978 unter dem Titel *DRUG-ca žena* (*Drugarica žena – Genossin Frau*) statt. Im gleichen Jahr wurde in der Soziologischen Gesellschaft Kroatiens die feministische Sektion *Žena i društvo* (*Frau und Gesellschaft*) gegründet, die Vorträge und Diskussionen zur Frauenfrage veranstaltete. In den 1980er Jahren gab es eine zweite Welle des Feminismus, die durch einen größeren Aktivismus charakterisiert war und sich darum bemühte, das Bewusstsein in der Frage der Gleichberechtigung der Geschlechter zu erhöhen. In der slowenischen Hauptstadt Ljubljana wurde 1985 die feministische Gruppe *Lilit* gegründet, in Zagreb 1986 die *Ženska grupa Trešnjevka* (*Frauengruppe Trešnjevka*), die 1988 das *SOS telefon za žene i djecu žrtve nasilja* (*SOS-Telefon für Frauen und Kinder, die Opfer von Gewalt werden*) ins Leben rief. Alle drei Gruppen arbeiteten eng zusammen. Aktivistinnen des SOS-Telefons gründeten 1990 das erste Frauenhaus im ehemaligen Jugoslawien, das *Autonomska ženska kuća Zagreb* (*Autonomes Frauenhaus Zagreb*). Dies waren die ersten Initiativen dieser Art in den früheren sozialistischen Ländern (ebd.: 5). Laut Frauensektion des SSSH war die jugoslawische feministische Bewegung in Kroatien am stärksten vertreten, und das Bewusstsein für die Gleichheit der Geschlechter ist in Kroatien sehr ausgeprägt. Problematisch daran sei heute, dass junge Frauen deswegen oft reale Ungleichheiten nicht wahrhaben wollten (B1).

Seit Beginn der Transformation, auch während des Krieges, wirkt in Kroatien eine ganze Reihe feministischer Organisationen, die sich für Frauenrechte und gegen Militarismus und Krieg engagieren. Es folgt ein knapper Überblick über die Gründung der wichtigsten Gruppen: 1992 kam es zu einem deutlichen Anstieg ihrer Zahl – nicht nur in Zagreb, sondern auch in anderen Städten des Landes. Gegründet wurde das *Centar za žene žrtve rata* (*Zentrum für weibliche*

*Kriegsopfer*⁹⁶) und die *Zagrebački ženski lobby (Zagreber Frauenlobby)*⁹⁷, kurz darauf die *Ženska infoteka (Fraueninfothek)*⁹⁸ und das *Centar za građanska inicijative – Poreč (Zentrum für Bürgerinitiativen – Poreč)*.⁹⁹ Seit 1994 gibt es die *Grupa za ženska ljudska prava B.a.b.e (Gruppe für Frauen- und Menschenrechte B.a.b.e)*,¹⁰⁰ und 1995 wurde das *Centar za ženske studije (Zentrum für Frauenstudien)*, das interdisziplinär zu Geschlechterfragen forscht, ins Leben gerufen. Seit 1996 gibt es das *Ženska mreža Hrvatske (Frauennetzwerk Kroatiens)*, das heute etwa 50 feministische und Friedensgruppen verbindet. 1997 wurde das *Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje – CESI (Zentrum für Bildung, Beratung und Forschung)* gegründet (ebd.: 6; mehr s.u. S.257f.).

Feministischen Gruppen wird zugeschrieben, wichtig zu sein für die Sensibilisierung der kroatischen Öffentlichkeit für Geschlechterfragen, den Aufbau der Zivilgesellschaft und die Schaffung eines gesetzlichen Rahmens zur Gleichberechtigung der Geschlechter (ebd.).

11.3.3 Die Kooperation zwischen feministischen Organisationen und gewerkschaftlichen Frauensektionen

Im Folgenden werden die Partner der Interviews zur Kooperation zwischen feministischen Organisationen und Gewerkschaften vorgestellt. Folgende Interviews wurden geführt: eines mit einer Vertreterin der Frauensektion des SSSH, eines mit einer Vertreterin der Frauensektion des NHS und eines mit einer Vertreterin der feministischen Organisation *CESI*.

Die *Frauensektion des SSSH (Ženska Sekcija SSSH-a)* wurde bereits am 7.3.1991 gegründet. In der Frauensektion haben diejenigen Einzelgewerkschaften eine Vertreterin, die selbst eine Frauengruppe gegründet haben. Die Existenz der Frauensektion ist im SSSH-Statut verankert. Dies war die erste gewerkschaftliche Frauensektion, die in Kroatien gegründet wurde; sie konnte den anderen Frauensektionen bei ihrer Gründung helfen (B1). Sie setzt sich für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens ein, insbesondere im Arbeitsleben, sowie für einen größeren Einfluss von Frauen auf die

⁹⁶Entstanden aus der Kooperation des SOS-Telefons, des Frauenhauses, von Trešnjevka, der Sektion *Žena i društvo* und der *Antiratna Kampanja Hrvatske (Antikriegskampagne Kroatiens)*, um weiblichen Kriegsopfern und anderen weiblichen Gewaltopfern zu helfen (Centar za žene žrtve rata, o.J.).

⁹⁷Eine informelle Gruppe, der Frauen aus verschiedenen feministischen Gruppen angehörten (Aimpress, 15.11.1993).

⁹⁸Diese Gruppe sammelte vor allem Literatur zur Geschichte der Frauen und der Frauenbewegung in Kroatien und veranstaltete Seminare zu Geschlechterfragen (Zora 2012).

⁹⁹Eine in Istrien aktive Bildungseinrichtung, der es um die Förderung von Menschen- und Frauenrechten geht (CGI, o.J.).

¹⁰⁰Eine feministische Organisation, die sowohl Forschungs- und Bildungsarbeit durchführt als auch Lobbyarbeit leistet sowie öffentliche Kampagnen veranstaltet und Rechtshilfe und Unterstützung für Gewaltopfer anbietet (Babe 2010).

Politik des SSSH und der Einzelgewerkschaften und für eine proportionale Vertretung von Frauen in gewerkschaftlichen Gremien. Die Frauensektion ist Mitglied im *Frauennetzwerk Kroatiens* und im *Frauennetzwerk für Mittel- und Osteuropa* und nimmt an einer informellen Koordination der gewerkschaftlichen Frauensektionen in Kroatien teil. Sie arbeitet mit der Ombudsfrau, dem Parlamentsausschuss für die Gleichberechtigung der Geschlechter und zahlreichen NGOs und Medien zusammen. Gegenwärtige Vorsitzende ist Božica Žilić (SSSH 2012).

Der *Frauenausschuss des NHS (Odbor žena NHS-a)* wurde am 22.4.2004 gegründet (NHS 2011b). NHS-Vertreterinnen hatten auch vorher schon an den internationalen gewerkschaftlichen Frauenschulen teilgenommen, die von 2000 bis 2005 in Rovinj stattfanden, 2006 in Ohrid (Makedonien). Der Frauenausschuss hat an der Ausarbeitung von Handbüchern für Tarifverhandlungen teilgenommen, die zwei internationale Gewerkschaftsdachverbände, die *Internationale Konferenz freier Gewerkschaften* und die *Weltkonferenz der Arbeit* mit Unterstützung der ILO und der flämischen Regierung herausgegeben haben. Der Ausschuss wird zwischen seinen Sitzungen vom Rat geleitet, der bis zu 11 Mitglieder hat. Grundlage der Arbeit des Ausschusses ist die *Programmatische Deklaration des Frauenausschusses des NHS (Programska deklaracija odbora žena NHS-a)*, die auf der Gründungsversammlung 2004 angenommen wurde (ebd.).

Außerdem hat noch HUS eine Frauensektion, die *Koordination der Frauen von HUS (Koordinacija žena HUS-a)* (HUS 2013a). Sie ist in Artikel 11 des Statuts verankert (HUS 2013b: 2). Dass *Matica Hrvatskih Sindikata* keine Frauensektion hat, wird unterschiedlich erklärt: Laut der SSSH-Frauensektion scheitert dies am Widerstand des autoritären Führers Vilim Ribić (B1); die diesem Dachverband angehörende Gewerkschaft NSZVO sagt, es habe eine Frauensektion gegeben, und diese sei am mangelnden Interesse der Frauen gescheitert (A3).

CESI (s.o. S.256) wurde im Rahmen dieser Arbeit von der Frauensektion des SSSH als feministische, mit Gewerkschaften kooperierende Organisation empfohlen. Die Gruppe entstand am 8.3.1997, dem internationalen Frauentag, als „Antwort auf die Probleme der Verletzung der Menschenrechte, insbesondere von Frauen- und Minderheitenrechten, die Probleme des Militarismus, des Nationalismus und des ökonomischen Verfalls in der Nachkriegsperiode“ (CESI, o.J.). Angestoßen wurde die Gründung von Mitarbeiterinnen des *Zentrums für weibliche Kriegsoffer*, die der Meinung waren, es gebe nun nach dem Ende des Krieges neue Prob-

leme, und innerhalb des Zentrums gebe es keinen Raum, an diesen zu arbeiten. Zu Beginn hieß die Organisation *Centar za edukaciju i savjetovanje žena* (Zentrum zur Bildung und Beratung von Frauen) und änderte ihren Namen (s.o. S.256), weil sie zur Einsicht kam, dass sie zur Bearbeitung bestimmter Probleme nicht nur mit Frauen arbeiten könne, sondern beispielsweise auch Jugendliche einbeziehen müsse. Zu Beginn hatte CESI vier feste Mitarbeiterinnen, derzeit sieben. CESI war bis Anfang 2008 Mitglied des Frauennetzwerks, hat es dann aber verlassen, weil der Eindruck entstand, innerhalb dieses Netzwerks würden Absprachen nicht eingehalten (B2). Die ersten Projekte wurden 1997 in Okučani und Vojnić begonnen: Hier ging es darum, die Chancen von Frauen in kleinen Gemeinden auf dem Arbeitsmarkt etwa durch Computer- und Englisch-Kurse zu erhöhen. Hinzu kamen Vorträge zu Themen wie Gesundheit, Sucht und Empfängnisverhütung. In der Siedlung *Kozari bok* in Zagreb begann CESI mit einem Projekt zur Unterstützung von Frauen aus der Gruppe der Roma. Anfang 1999 half CESI bei der Gründung der ersten kroatischen Roma-Frauengruppe *Bolja budućnost* (Bessere Zukunft). Vor mehr als 4000 Frauen im ganzen Land wurden Vorträge zu Gesundheitsthemen gehalten. In vom Krieg besonders betroffenen und ökonomisch schwachen Orten wurden mit Hilfe von CESI multiethnische Gruppen ins Leben gerufen, die außer zu ethnischen Konflikten auch zu Themen wie Gewalt in der Familie oder Erwerbslosigkeit arbeiten. In Kinderheimen leistet CESI Mädchen psychosoziale Unterstützung. Die Gruppe hat ein Programm zur Sensibilisierung von Lehrenden für Geschlechterfragen ausgearbeitet und arbeitet bei seiner Durchführung mit Schulen und verschiedenen staatlichen und lokalen Einrichtungen zusammen. Jugendliche werden von CESI zu Fragen der Sexualität und zum Thema Gewalt beraten. CESI gibt das Bulletin *CESI Tribunela* heraus, um über die eigenen Aktivitäten zu informieren (CESI, o.J.).

Nun werden die Ergebnisse der Interviews dargestellt, gegliedert in die Kooperation zwischen Gewerkschaften und feministischer Bewegung sowie ihre Auswirkungen auf die Gewerkschaften; dazwischen werden ihre Rahmenbedingungen und ihre direkten Erfolge vorgestellt.

Kooperation: Zunächst gibt es *institutionalisierte Kooperation* allein schon dadurch, dass drei gewerkschaftliche Dachverbände eine Frauensektion haben und damit eine Verbindung zwischen gewerkschaftlichen und feministischen Themen hergestellt wird. Die Kooperation zwischen den drei Sektionen selbst wird als sehr gut bezeichnet (B3), sogar besser als die Kooperation zwischen den Dachverbänden selbst, was als Stärkung der Gewerkschaften durch Zurückdrängung von Konflikten unter ihnen gesehen wird (B1). Die wichtigsten Themen der Frauensektionen sind Lohngleichheit, würdige Arbeit und Gleichberechtigung der Geschlech-

ter (B3). Ausnahmen, wo keine Kooperation stattfindet, gibt es allerdings: So hat die SSSH-Frauensektion die Demonstration zum 8.März 2012 unterstützt, die anderen beiden Sektionen lehnten dies wegen des Themas Abtreibung ab (B1). Kritisiert wird das Verhalten der gewerkschaftlichen Dachverbände gegenüber den Frauensektionen: Von der SSSH-Frauensektion wird ausgesagt, die Unterstützung für ihre Themen durch den Dachverband hänge vom jeweiligen Vorsitzenden ab und müsse meist durch Druckausübung durchgesetzt werden; der jetzige Vorsitzende Novosel sei zu Beginn nicht sehr an Geschlechterthemen interessiert gewesen. Durch das „männliche Gesicht“ der Gewerkschaften, also die männliche Dominanz in Führungspositionen, sei es schwierig, Frauenthemen zu platzieren; insbesondere seit Beginn der Wirtschaftskrise 2008 würden Männer verstärkt ihre Positionen verteidigen. Die Einzelgewerkschaften würden nicht einmal Statistiken über den Anteil der Geschlechter an ihrer Mitgliedschaft führen (ebd.). Von der NHS-Frauensektion wird kritisiert, es gebe vom Dachverband zu wenig finanzielle Unterstützung ihrer Arbeit; der Hauptgrund sei der geringe Beitrag, den die Einzelgewerkschaften abführen müssten (in SSSH und HUS gebe es allerdings ähnliche Probleme mit dem Geld). Um die finanziellen Mittel für den Frauentag 2012 habe die Sektion kämpfen müssen, und die Teilnahme an Seminaren der ILO hätten die NHS-Frauen selbst bezahlen müssen. Hinzu komme der Einfluss der meist männlichen Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften auf den Dachverband, die oft ein traditionelles Bild von Geschlechterrollen hätten. Nur wenige Einzelgewerkschaften hätten eine Frauengruppe. Insgesamt bleibe die Unterstützung für Frauen in den Gewerkschaften noch zu sehr auf dem Papier (B3). Der MHS hat überhaupt keine Frauensektion (s.o. S.257).

Mit den feministischen NGOs gibt es institutionalisierte Kooperation zumindest in der Form, dass die SSSH-Frauensektion dem Frauennetzwerk angehört und auf ihren Druck hin auch der Dachverband selbst das Netzwerk unterstützt. Die anderen beiden Frauensektionen sind allerdings nicht Mitglied im Netzwerk (B1). 1999/2000 gab es ein Bündnis zur Ablösung Tudmans aus gewerkschaftlichen Frauensektionen, Gewerkschaften und feministischen und anderen NGOs¹⁰¹, das einen Beitrag zur Ablösung der HDZ leistete (ebd.).

Außerdem gibt es Kooperation der Frauensektionen mit feministischen Organisationen in *schwach ausgeprägter*, nicht institutionalisierter Form. Im Allgemeinen wird die Zusammenarbeit durch die gewerkschaftlichen Frauensektionen als gut beurteilt. Gemeinsame Aktivitäten sind Demonstrationen, Pamphlete, Podiumsdiskussionen, Pressekonferenzen und Treffen. Von Fall zu Fall wird die Zusammenarbeit entweder durch die NGOs oder durch die Frauen-

¹⁰¹Aus dem Interview geht leider nicht hervor, welche NGOs das waren.

sektionen angeregt (B3). Jedes Jahr findet die vier- bis fünftägige Frauensommerschule mit Frauengruppen aus der weiteren Region und gewerkschaftlichen Frauensektionen statt; dieser wird zugeschrieben, das Wissen von Frauen zu stärken und männliche Kollegen für Fraueninteressen in Tarifverträgen zu sensibilisieren (B4). Allerdings gibt es Gegensätze zwischen Frauensektionen und NGOs bei bestimmten Themen; insbesondere geben die Frauensektionen von SSSH und NHS an, aufgrund der scharfen Kritik der feministischen Gruppen an der Kirche sei eine Zusammenarbeit mitunter nicht möglich, weil es in der Gewerkschaftsmitgliedschaft zu diesem Thema sehr unterschiedliche Positionen gebe (B1/B3). Es wird außerdem angegeben, an Arbeitskämpfen von Frauen etwa in der Textilindustrie seien weder die Frauensektionen noch feministische Gruppen beteiligt, weil solche Kämpfe nicht als Kämpfe von Frauen als Frauen wahrgenommen würden; ein Kollektivbewusstsein von Frauen als Gruppe gebe es in Kroatien nicht, und die Frauenbewegung komme daher auch bislang nicht über kleinere Aktionen hinaus (B3).

Von CESI wird ebenfalls angegeben, es gebe Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen Frauensektionen; als Beispiele werden genannt: Erstens eine gemeinsame Demonstration gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in einer Textilfabrik – die Frauensektion des SSSH arbeitete hier mit dem Frauennetzwerk zusammen, und CESI beteiligte sich, obwohl die Organisation bereits aus dem Netzwerk ausgetreten war; zweitens gemeinsame Seminare und Konferenzen zur Gleichberechtigung der Geschlechter und drittens Beiträge sowohl von CESI als auch von einer gewerkschaftlichen Juristin auf dem feministischen Web-Portal LIBELA. Die Zusammenarbeit sei jedoch unsystematisch und sporadisch. Sie sei im Falle der Textilfabrik durch CESI angeregt worden. 2010, bei den Auseinandersetzungen um eine weitere Zagreber Textilfabrik, Kamensko (s.u.S.264) habe es keine gewerkschaftliche Beteiligung gegeben. Konflikte zwischen Frauensektionen und CESI gebe es allerdings nicht (B2). Ebenso wenig wie eine systematische Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen Frauensektionen gebe es in Kroatien ein gemeinsames Projekt aller feministischen Organisationen; generell sei die Bevölkerung in Kroatien politisch passiv, wahrscheinlich bedingt durch die Verunsicherung der Kriegszeit (ebd.).

Andere Bündnispartner der gewerkschaftlichen Frauensektionen sind die Ombudsfrau (B1/B3) und die Frauenausschüsse politischer Parteien – hier ist es allerdings schwierig, Unterstützung zu erhalten (B3). Kritik wird geübt am Verhalten der Dachverbände gegenüber der Studierendenbewegung – hier habe es lediglich eine verbale Unterstützung gegeben (B3/B4),

und die Frauensektion des NHS könne die Studierenden nicht am Dachverband vorbei offiziell unterstützen (B3).

Politische Rahmenbedingungen: Hier ist nicht so eindeutig zu sagen, ob sich die Bewegung in einer *Situation der Offensive* oder einer *Situation der Defensive* befindet, weil, wie oben dargestellt, durchaus Erfolge errungen worden sind. Diese beziehen sich allerdings fast ausschließlich auf den rechtlichen Rahmen zur Gleichberechtigung der Geschlechter. Für die reale Lebenssituation von Frauen hat die Situation auf dem Arbeitsmarkt eine größere Relevanz – der rechtliche Rahmen bietet vor allem die Möglichkeit, bei Problemen zu intervenieren, die sich aus den realen Lebensverhältnissen beispielsweise in der Ökonomie erst ergeben. Daher kann man schlussfolgern, dass sich auch die Frauenbewegung in einer vorwiegend defensiven Situation befindet, weil sie mit der *Verschlechterung* von Lebensverhältnissen (etwa die Ausbreitung befristeter Beschäftigung, von der Frauen stärker betroffen sind, der Abbau von Kindergartenplätzen etc.) zu kämpfen hat.

Erfolge: Durch die Kooperation von Frauensektionen und feministischen Gruppen sind nicht viele *Forderungen durchgesetzt* worden. 1999/2000 gab es einen Beitrag zur Abwahl Tudmans (s.o. S.259); ansonsten ist von der Seite der NHS-Frauensektion zu hören, dass *eventuell* einige Gesetze zugunsten von Frauen beeinflusst wurden, aber insgesamt nicht viel durchgesetzt wurde, weil das Interesse der Öffentlichkeit und die Beteiligung an Aktionen zu gering seien (B3). Laut CESI findet die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften in viel zu geringem Maße statt, um konkrete Erfolge zu bringen:

„Nun, ich denke ehrlich gesagt nicht, dass es da eine Verbindung gibt. Diese Zusammenarbeit ist zu gering und hat nicht wirklich zu besonderen Resultaten geführt...Aber ob es mehr geben könnte und was, das ist eine andere Frage“ (B2).

Auch eine *gemeinsame Interessendefinition* gibt es nur von Fall zu Fall, weil es Konflikte zwischen den gewerkschaftlichen Frauengruppen und den NGOs über Themen wie Säkularismus gibt (s.o. S.260). Auf die gemeinsame Forderung, dass Gelder des Staates an religiöse Organisationen ausschließlich für soziale Probleme verwendet werden sollen, konnten sich die verschiedenen Frauengruppen zum 8.3.2012 allerdings einigen (B1). Zwar sagt die Frauensektion des NHS, die Kooperation stärke die Frauenbewegung und das Bewusstsein von Frauen (B3); eine wirkliche inhaltliche Klammer fehlt aber bisher.

Stärkung der Gewerkschaften: Gibt es infolge der Kooperation ein *gestiegenes Vertrauen gegenüber Gewerkschaften* in der feministischen Bewegung? Zumindest bei CESI ist dies

nicht der Fall. Die Gewerkschaftsführungen gelten als nicht geschlechtersensibel und werden dafür kritisiert, dass sie beim Geschlechterthema gegenüber ihrer Mitgliedschaft nicht die Initiative ergreifen, sondern sich auf der Existenz der Frauensektionen ausruhen würden. Konkret wird kritisiert, dass die Einzelgewerkschaften Tarifverträge nach einer Untersuchung der Ombudsfrau kaum zum Diskriminierungsschutz nutzen würden und dass sie sich im Falle der Textilfabrik Kamensko (s.u. S.264) nicht beteiligt hätten (B2). Eine *Unterstützung der Gewerkschaften* durch feministische Gruppen findet ohnehin im Rahmen der Kooperation von Fall zu Fall statt genauso wie umgekehrt eine Unterstützung feministischer Anliegen durch gewerkschaftliche Frauensektionen (B1); eine stabile, systematische Zusammenarbeit ist daraus jedoch, wie oben schon festgestellt, bisher nicht hervorgegangen. Auch von einem durch die Kooperation gestiegenen *Interesse an gewerkschaftlichen Themen* wird nicht berichtet. Die Frauensektion des NHS bezweifelt grundsätzlich, dass die Kooperation die Gewerkschaften stärkt, weil diese intern noch zu männerdominiert seien und die Kooperation mit der Frauenbewegung nicht als Chance zur Stärkung wahrnehmen (B3).

11.3.4 Interpretation der Zusammenhänge in den Interviews

Hat die Kooperation zwischen gewerkschaftlichen Frauensektionen und feministischen Gruppen zu Erfolgen und darüber vermittelt zu einer Stärkung der Gewerkschaften geführt? Diese Zusammenhänge gibt es höchstens in sehr geringem Maß. Nur ein konkreter Erfolg der Kooperation ist auszumachen, nämlich der Beitrag zur Abwahl Tudmans 2000; in der Folge wurde die Kooperation im Frauennetzwerk stärker institutionalisiert. Ansonsten wird bestritten, dass durch die Zusammenarbeit nennenswerte konkrete Erfolge erzielt worden seien – allenfalls wird eingeräumt, dass es *möglicherweise* eine Beeinflussung einiger Gesetze zugunsten von Frauen gegeben hat. Um mehr zu erreichen, ist die Zusammenarbeit zu sporadisch und unsystematisch. Auch eine gemeinsame Interessensdefinition gibt es höchstens in bestimmten Fällen; in anderen Fällen, etwa beim Thema Säkularismus, fehlt eine inhaltliche Klammer, was wiederum dazu beiträgt, dass die Kooperation sporadisch bleibt. Eine eventuelle Stärkung der Gewerkschaften kann also nicht durch im Rahmen der Kooperation errungene Erfolge erklärt werden. Es gibt jedoch auch keine direkte Stärkung der Gewerkschaften durch die Kooperation – dagegen spricht das nach wie vor sehr kritische Bild, das die feministische Szene von Gewerkschaften hat, wie oben ausgeführt. Die Ergebnisse in dieser Frage sind zwar dadurch in ihrer Aussagekraft eingeschränkt, dass mit CESI nur eine feministische Organisation interviewt werden konnte; sie werden jedoch dadurch gestützt, dass die zwei

interviewten gewerkschaftlichen Frauengruppen eine ähnliche Kritik an ihren Dachverbänden und den Einzelgewerkschaften formulieren.

Die Kooperation hat aber nach einigen Interviewaussagen andere Wirkungen: Sie stärkt das politische Engagement und das Selbstbewusstsein eines Teils der Frauen in Kroatien und sensibilisiert einen Teil der männlichen Kollegen in den Gewerkschaften für Geschlechterthemen.

Auch in diesem Fall ist jedoch festzuhalten: Nicht nur die *existierenden Gewerkschaftsorganisationen* sind bisher durch die Kooperation nicht gestärkt worden, sondern auch ihre gesellschaftliche Rolle und dadurch ihre soziale Macht wurden nicht gestärkt – schließlich ist es nicht gelungen, entscheidende Verbesserungen der Situation von Frauen in Kroatien zu erreichen, wie S.252ff. nachzulesen ist.

11.4 Fazit

Nun sind die in diesem Kapitel gefundenen Ergebnisse auf die in Kapitel 3 gebildeten Hypothesen (s.S.46f.) zurück zu beziehen. Die erste Hypothese lautet, Kooperation von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen führe zu einer Stärkung der Gewerkschaften. Dies lässt sich nicht in dieser Allgemeinheit bestätigen – es kommt darauf an, wie stabil und zuverlässig die Kooperation ist. Im Falle der Studierendenbewegung war sie zu unzuverlässig, um die Gewerkschaften zu stärken; im Falle der feministischen Bewegung ist sie zu sporadisch und wird außerdem von den gewerkschaftlichen Dachverbänden und Einzelgewerkschaften in zu geringem Maße unterstützt – sie ist in erster Linie eine Sache der gewerkschaftlichen Frauengruppen. Zumindest im Falle der Studierendenbewegung hat die Unzuverlässigkeit der Kooperation hingegen zu einer direkten Schwächung der Gewerkschaften geführt im Sinne eines Ansehensverlustes und einer weggefallenen Bereitschaft, mit den Gewerkschaften insgesamt zu kooperieren. In der Folgezeit wurde unter studentischer Beteiligung mit Akademska Solidarnost sogar eine universitäre Gewerkschaft *gegen* die etablierte NSZVO gegründet.

Direkte Erfolge der Zusammenarbeit im Sinne von durchgesetzten Forderungen sind ebenfalls nicht auszumachen. Im Falle der Studierendenbewegung 2009 wurden zwar gebührenfreie Diplomstudiengänge durchgesetzt; dies war jedoch schon im Jahr zuvor ohne gewerkschaftliche Unterstützung erreicht worden und wurde 2009 eher *trotz* der Unzuverlässigkeit der gewerkschaftlichen Unterstützung erneut erreicht. Der erfolgreiche Streik von Akademska Solidarnost 2011 war nicht zuletzt ein Streik *gegen* die etablierte Hochschulgewerkschaft. Im

Fälle der feministischen Bewegung wurden *eventuell* einige Gesetze zugunsten von Frauen beeinflusst, was aber eine rein spekulative Aussage ist.

Auch eine größere Gemeinsamkeit der Interessen als Folge der Kooperation ist in beiden Fällen nicht auszumachen. Die gemeinsame Kritik von Gewerkschaft NSZVO und Studierendenbewegung an Studiengebühren gab es schon vor der Kooperation 2009; im weiteren Verlauf der Bewegung 2009 konzentrierte sich die Gewerkschaft schnell wieder auf die Interessen der eigenen Mitgliedschaft und lehnte das studentische Konzept der *direkten Demokratie* ab. Es gab hier eher eine Wirkung in umgekehrter Richtung: Die Unterschiedlichkeit des Interessenverständnisses verhinderte eine stabile Kooperation. Das gilt auch für das Verhältnis von Gewerkschaften und Frauenbewegung: Zum einen sehen die männlich dominierten Dachverbände und Einzelgewerkschaften Geschlechterverhältnisse nicht als Priorität ihrer Arbeit an und überlassen das Thema ihren Frauengruppen (falls vorhanden); zum anderen gibt es auch zwischen den gewerkschaftlichen Frauengruppen und feministischen NGOs nur eine Kooperation von Fall zu Fall, weil es bei Themen wie Säkularismus keine Einigkeit gibt.

So ist auch keine Stärkung von Gewerkschaften als Folge gemeinsam erreichter Erfolge auszumachen. Es gibt außerdem keine nennenswerten Unterschiede zwischen einer nicht formal institutionalisierten Bewegung wie der Studierendenbewegung und einer in NGOs formal organisierten Bewegung wie der Frauenbewegung, was das Verhältnis zu den Gewerkschaften angeht – davon abgesehen, dass es im zweiten Fall mit dem Frauennetzwerk ein organisatorisches Dach der Zusammenarbeit gibt und einige Gesetze zugunsten von Frauen beeinflusst wurden.

Eine Vernetzung verschiedener Bewegungen findet hingegen weitgehend an den etablierten Gewerkschaften vorbei statt: Die Studierendenbewegung kooperiert direkt mit kämpfenden Arbeiterinnen und Arbeitern (sowie mit einzelnen Personen aus den Gewerkschaften) und mit protestierenden Bäuerinnen und Bauern und war an der Gründung der neuen Bildungsgewerkschaft *Akadska Solidarnost* beteiligt; im Falle der Textilfabrik Kamensko vermittelte sie außerdem Kontakte zwischen den streikenden Arbeiterinnen und feministischen NGOs. *Akadska Solidarnost* ist jedoch bisher zu schwach, den Kurs der Bildungspolitik entscheidend zu ändern.

Für ein gegenhegemoniales Bündnis fehlt also die Gemeinsamkeit der Interessenlage als entscheidende Voraussetzung. Im Falle der Studierendenbewegung kann die Mehrheitsgewerkschaft NSZVO sich die studentische Forderung nach direkter Demokratie nicht zu eigen ma-

chen und hat ein anderes Verständnis von kostenloser Bildung als die Studierenden; von der Studierendenbewegung und Akademska Solidarnost abgelehnte bildungspolitische Gesetzesentwürfe hat sie unterstützt. Ihr Hauptinteresse sind nach wie vor höhere Gehälter für ihre Mitglieder. Im Falle der Frauenbewegung gibt es Konflikte der gewerkschaftlichen Frauensektionen mit feministischen NGOs über Themen wie Säkularismus und eine zu sporadische Kooperation sogar zu den Themen, wo es eine ähnliche Interessenlage gibt. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass die Gewerkschaften insgesamt männlich dominiert sind und Geschlechterfragen nicht als Priorität ansehen.

So gibt es in beiden Fällen auch keine Stärkung der sozialen Macht von Gewerkschaften als Folge der Kooperation.

12. Fazit

12.1 Gewerkschaften und Macht

Ausgangspunkt dieser Arbeit war die Beschäftigung mit der Soziologie der industriellen Beziehungen; aus dieser folgt, dass die Untersuchung von Gewerkschaften in die Beschäftigung mit sozialer Macht und Herrschaft eingeordnet werden muss, weil der „freie Arbeitsvertrag“ ein Herrschaftsverhältnis des Kapitalisten über den „freien Lohnarbeiter“ begründet und Gewerkschaften die Rolle einer Gegenmacht spielen. Theoretiker wie Wolfgang Fritz Haug konstatieren nach dem Ende der fordistischen Phase der kapitalistischen Produktionsweise einen Machtverlust der Gewerkschaften, weil die Zahl der Arbeitsplätze infolge der Produktivkraftentwicklung sinkt und die Konkurrenz unter den Arbeitenden dadurch steigt und weil die Möglichkeiten, Investitionen ins Ausland zu verlagern, besser geworden sind. Hinzu kommen neue Herausforderungen wie die Überwindung der männlichen Dominanz innerhalb der Organisationen.

E. O. Wright, Beverly Silver und Klaus Dörre haben einen Ansatz entwickelt, um die Macht von Gewerkschaften differenziert zu untersuchen. Sie unterscheiden verschiedene Quellen von Arbeitermacht, nämlich *Organisationsmacht* aus kollektiven Zusammenschlüssen, *institutionelle Macht* aus der Vertretung in Institutionen und *strukturelle Macht* aus der Stellung im ökonomischen System selbst, wobei zwei Aspekte unterschieden werden – *Marktmacht* aus der Situation auf dem Arbeitsmarkt und *Produktionsmacht* aus der strategischen Stellung einer bestimmten Gruppe von Arbeitern im Produktionsprozess. Pessimistische Interpretationen gehen davon aus, dass die Globalisierung der Wirtschaft alle Quellen von Arbeitermacht geschwächt habe.

12.2 Kroatien als Beispiel

Osteuropäische Gewerkschaften sind in diesem Zusammenhang von besonderem Interesse, weil sie durch die Vorgeschichte des „realexistierenden Sozialismus“ keinerlei Erfahrung als Kampforganisationen haben und die Frage aufkommt, ob ihnen die Erschließung neuer Machtquellen gelingt. Gewerkschaften in ex-jugoslawischen Ländern sind darüber hinaus unter dem Aspekt interessant, ob sie ein Gegengewicht zur nationalistischen Ideologie in diesen Ländern bilden können. Kroatien wird in dieser Arbeit behandelt, weil es sich hier um das jüngste EU-Mitglied handelt und die dortigen Gewerkschaften unter dem Aspekt einer inter-

nationalen Kooperation auch aus deutscher Perspektive interessanter geworden sind. Hinzu kommt der Mangel an Forschungsarbeiten zu diesem Thema.

Es wurde daher die Frage formuliert, ob Gewerkschaften in Kroatien über große oder geringe Macht verfügen und was die Quellen ihrer Macht sind. Oberflächlich betrachtet gibt es dabei Hinweise auf eine geringe Gewerkschaftsmacht, weil die Verarmung der Bevölkerungsmehrheit nicht verhindert werden konnte und es im Parlament keine Partei gibt, die den Protest von Verlierern des Systemwandels artikulieren könnte.

12.3 Macht und Hegemonie nach Marx, Gramsci und Laclau/Mouffe

Bevor an die Beantwortung der Fragestellung gegangen werden konnte, musste der zentrale Begriff der *sozialen Macht* geklärt werden. Hier geht die vorliegende Arbeit von einem marxistischen Verständnis aus, weil mit Gewerkschaften Klassenorganisationen untersucht werden sollen. Bei Karl Marx und Friedrich Engels selbst gibt es jedoch keine klar voneinander abgegrenzten Begriffe – weitgehend unterschiedslos werden etwa die Wörter *Macht* und *Herrschaft* verwendet. Werner Hofmann definiert im Anschluss an Marx *Macht* als mit sozialen Rollen verknüpfte Befugnisse, die den Einsatz von Zwangsmitteln erlauben, während *Herrschaft* die Aneignung fremder Arbeitsleistung ist, die auf Herrengewalt über die Produktionsmittel basiert. Auch diese Begriffsbestimmung reicht noch nicht aus, weil hier ein ökonomischer Reduktionismus vorliegt – Herrschaft ist per se mit ökonomischer Ausbeutung verbunden, andere ähnlich verfestigte Verhältnisse von Über- und Unterordnung können nicht als Herrschaft bezeichnet werden. Antonio Gramscis Hegemonie-Begriff führt hier weiter – *Herrschaft* ist nicht einfach Machtausübung, sondern hegemoniale Machtausübung, d.h. Machtausübung, der auch die der Macht Unterworfenen zustimmen und zu der es einen gesellschaftlichen Konsens gibt, so dass offener Zwang die Ausnahme bleibt. *Macht* hingegen ist jede Möglichkeit, seinen Willen durch Einsatz von Zwangsmitteln durchzusetzen, anders als bei Hofmann auch ohne das Vorliegen offizieller Befugnisse. Auch die im Herrschaftsverhältnis Unterlegenen können so Macht haben bzw. ausüben – anders wäre es sinnlos, z.B. von Gewerkschaftsmacht zu sprechen. Während Herrschaft durch Hegemonie verfestigt ist, muss Macht dies nicht sein – in einem nicht-hegemonialen Machtverhältnis können die Rollen des Über- und Unterlegenen schneller wechseln als in einem Herrschaftsverhältnis.

Bei Gramsci steht noch die Hegemonie einer ökonomisch bestimmten Klasse im Vordergrund. Bei bestimmten Vertretern der Regulationstheorie, etwa Joachim Hirsch, und in der Diskurstheorie von Ernesto Laclau und Chantal Mouffe wird dieser Klassenreduktionismus

mit dem Verweis auf das Auftauchen neuer sozialer Akteure kritisiert. Hegemonie basiert nach Laclau/Mouffe auf der Konstruktion eines Antagonismus durch die (immer brüchige und instabile) Verknüpfung verschiedener sozialer Elemente zu einem Diskurs. So werden z.B. verschiedene soziale Kämpfe diskursiv als „demokratische Kämpfe“ verknüpft und antidemokratischen Elementen entgegengestellt.

Von diesen Überlegungen ausgehend untersucht diese Arbeit nicht nur die Macht von Gewerkschaften in Kroatien auf der Basis der Quellen von Arbeitermacht nach Wright, Silver und Dörre, sondern ebenso die Frage, inwieweit Gewerkschaften an der Herausbildung eines gegenhegemonialen Projektes beteiligt sind, indem sie ihre Interessen mit denen anderer sozialer Akteure verknüpfen. Auf eine ausführliche Diskursanalyse, also die Untersuchung der Frage, ob diese verschiedenen Akteure eine gemeinsame Sprache gefunden haben, musste dabei verzichtet werden; untersucht wurde zunächst, ob sich überhaupt eine gemeinsame Interessenlage herausgebildet hat.

12.4 Gewerkschaftliche Macht und kroatische Transformation

Eine erste Teilantwort auf die Frage nach der geringen politischen Macht der Gewerkschaften bzw. die geringen Möglichkeiten, den Protest von Verlierern des Systemwandels politisch zu artikulieren, folgt aus der Beschäftigung mit der Art und Weise der Systemtransformation in Kroatien. Anders als etwa im benachbarten Slowenien war die in Kroatien 1990 etablierte HDZ-Regierung nie ernsthaft bemüht, die Gewerkschaften in politische Entscheidungen konsensuell einzubinden. Gestützt auf ihre absolute Mehrheit im Parlament und ihre Rolle bei der Gründung des unabhängigen kroatischen Staates fühlte sie sich ausreichend legitimiert und hielt eine Einbindung etwa der Gewerkschaften nicht für notwendig. Sie führte eine Wirtschafts- und insbesondere Privatisierungspolitik durch, die ihre Klientel bevorzugte und zu einer weitgehenden Deindustrialisierung des Landes führte. Die Gewerkschaften hatten zwar sporadische Erfolge aufzuweisen, wurden jedoch weitgehend ausgegrenzt und schwächten sich durch Zersplitterung zusätzlich. Auch nach dem Ende der Ära Tuđman änderte sich am Verhältnis zwischen Staat und Gewerkschaften nichts Wesentliches.

Aus diesem Verlauf der Systemtransformation folgen einige Erwartungen zur Ausprägung der verschiedenen Quellen gewerkschaftlicher Macht in Kroatien:

- Die kroatische Transformation hat zu einem massiven Anstieg der Erwerbslosigkeit geführt, was eine deutliche Schwächung der Marktmacht und der Organisationsmacht impliziert.
- Die Deindustrialisierung des Landes impliziert eine Schwächung der Produktionsmacht.
- Das ausgrenzende Verhalten des Staates gegenüber den Gewerkschaften lässt eine weitgehende Ausgrenzung aus Institutionen, also eine geringe institutionelle Macht, erwarten.

12.5 Gewerkschaftliche Machtquellen im Einzelnen

Die Untersuchung der vier gewerkschaftlichen Machtquellen in ihrer gegenwärtigen Ausprägung in Kroatien bestätigt die Erwartungen, die aus der Analyse des Transformationsprozesses gefolgert wurden, führt jedoch zu einigen Erweiterungen.

Die *Organisationsmacht* ist nicht im absoluten Sinne zu niedrig, denn der Organisationsgrad ist zwar seit Beginn der Transformation erwartungsgemäß gesunken, aber mit ca. 40% im osteuropäischen Vergleich nach wie vor relativ hoch. Die Hauptprobleme sind folgende drei: *erstens* die deutliche Konzentration der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft auf Teile der Beschäftigten, nämlich auf den in seiner Relevanz abnehmenden öffentlichen Sektor, ältere Beschäftigte, Großbetriebe und unbefristet Beschäftigte, während der Anteil der Kleinbetriebe seit Beginn der Transformation zugenommen hat und die Mehrheit der neuen Beschäftigten befristet eingestellt wird. Durch die Konzentration auf ältere Beschäftigte fehlt der Nachwuchs. Die Konzentration auf den öffentlichen Sektor, wo vielfach aus politischen Erwägungen Lohnerhöhungen gewährt werden, legt den Gewerkschaften eher eine klientelistische Orientierung als die Beteiligung an einem gegenhegemonialen Projekt nahe; *zweitens* die Zersplitterung der Gewerkschaften – allein in den fünf 2009 als repräsentativ anerkannten Dachverbänden sind 182 Einzelgewerkschaften organisiert, und es gibt Konflikte insbesondere zwischen dem Dachverband MHS, der fast ausschließlich Mitglieder im öffentlichen Dienst hat, und Dachverbänden, die stärker im Privatsektor vertreten sind; und schließlich *drittens* die geringe Aktivität der Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder.

Die *Marktmacht* der Gewerkschaften wird durch die Situation auf dem kroatischen Arbeitsmarkt nach wie vor deutlich geschwächt: Es gibt eine stabile Sockelerwerbslosigkeit, und die Situation hat sich seit Beginn der Wirtschaftskrise 2008 verschärft. Besonders benachteiligte

Gruppen auf dem Arbeitsmarkt sind Frauen, Jugendliche und ethnische Minderheiten (vor allem Serben und Roma); diese Gruppen werden benutzt, um Standards auf dem Arbeitsmarkt zu senken und die Ausbreitung atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse durchzusetzen. Diese Situation hat mehrere negative Folgen für die Gewerkschaften: *Erstens* gibt es quantitativ bedeutsame Gruppen, die nicht oder nur schwer organisierbar sind, vor allem Erwerbslose und befristet Beschäftigte. *Zweitens* wirken diese Gruppen als Drohung gegenüber denjenigen, die noch einen festen Arbeitsplatz haben, was nicht zuletzt die Bereitschaft zum gewerkschaftlichen Engagement senkt. Und *drittens* macht es diese Situation leicht, die Gewerkschaften als reine „Lobby der Arbeitsplatzbesitzer“ anzugreifen, die jungen Menschen die Chance auf Beschäftigung nehmen würden, indem sie die nach wie vor relativ strenge Absicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse verteidigen. Dies hat schon zu einer entsprechenden Kritik an den Gewerkschaften etwa von Seiten des *Netzwerks der Jungen* geführt. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt schwächt also die Marktmacht der Gewerkschaften, und die schwache Marktmacht schwächt wiederum die Organisationsmacht sowie die Möglichkeit der Gewerkschaften, verschiedene gesellschaftliche Interessen zusammenzuführen und zu einem gegenhegemonialen Projekt beizutragen.

Die *Produktionsmacht* ist durch die Deindustrialisierung der 1990er Jahre massiv geschwächt worden, und Kroatien ist heute nach wie vor weit von einer Reindustrialisierung entfernt. Geschwächt wurden gerade traditionelle exportstarke Branchen wie Textil und Schiffsbau, und der Anteil technologisch komplexer Industrien, wo kleine Gruppen von Beschäftigten mit ihren Aktionen viel beeinflussen können, ist eher gering. Die Zuflüsse von ausländischem Kapital konzentrieren sich auf einige wenige Bereiche außerhalb der eigentlichen Produktion und haben außerdem die Zersplitterung der Beschäftigten durch Outsourcing zu einer normalen Erscheinung werden lassen. Hinzu kommt das insgesamt zunehmende Gewicht von kleinen und mittleren Unternehmen. Allerdings gibt es auch einen positiven Faktor der Produktionsmacht: Die großen gewerkschaftlichen Dachverbände sind nach wie vor in einigen strategisch wichtigen Bereichen organisatorisch stark, von denen deutliche Auswirkungen für die gesamte Volkswirtschaft ausgehen können, etwa im Energiesektor. Es lohnt sich daher, zumindest einen dieser strategisch wichtigen Bereiche der gewerkschaftlichen Aktivität näher zu beleuchten.

Die *institutionelle Macht* ist nur unter einem Teilaspekt stark ausgeprägt, nämlich unter dem Aspekt des rechtlichen Rahmens für die gewerkschaftliche Tätigkeit. Mit diesem werden die Gewerkschaften als gesellschaftlicher Akteur anerkannt (negativ zu verzeichnen ist lediglich,

dass durch die geringen gesetzlichen Vorgaben für Gewerkschaftsgründungen die Zersplitterung der Gewerkschaften gefördert wird). Dieser gesetzliche Rahmen kann allerdings nur unzureichend genutzt werden, was u.a. an der Fragmentierung der Gewerkschaften und an der Passivität der Mitgliedschaft liegt. Beispielsweise bieten Branchentarifverträge oft kein Rechteniveau, das über den gesetzlichen Mindestvorgaben liegt, und sie sind außerdem auf Allgemeinverbindlichkeitserklärungen des Staates angewiesen. Die Gewerkschaften versuchen, ihre betriebliche Schwäche mit Hilfe des Staates auszugleichen; auch dies hat jedoch Grenzen, weil der Staat nur ein geringes Bemühen zeigt, sie institutionell einzubinden. Dies zeigt sich an der Unterentwicklung des tripartiten Dialogs, der von der aktuellen sozialdemokratischen Regierung sogar noch mehr vernachlässigt wird als von der konservativen Vorgängerregierung, am weitgehenden Fehlen spezialisierter Arbeitsgerichte und an der Unterbesetzung der staatlichen Arbeitsinspektion.

Im Wesentlichen werden die Erwartungen aus der Beschäftigung mit der kroatischen Transformation bestätigt, wenn die gewerkschaftlichen Machtquellen in ihrer gegenwärtigen Ausprägung im Detail analysiert werden. Alle vier Machtquellen sind schwach ausgeprägt; allerdings sind auch wichtige Differenzierungen vorzunehmen. Die Marktmacht ist nicht einfach durch eine im Zeitverlauf hoch bleibende Sockelerwerbslosigkeit schwach; vielmehr zeigt die genauere Analyse einen fragmentierten Erwerbsarbeitsmarkt, der auch zu Problemen für die Organisationsmacht der Gewerkschaften führt, weil diese teilweise der Fragmentierung des Arbeitsmarktes folgt – etwa bei der Konzentration auf unbefristet Beschäftigte und ältere Beschäftigte. Hinzu kommt die sehr starke Konzentration auf den öffentlichen Sektor sowie die Zersplitterung der Gewerkschaften. Die Produktionsmacht hat tatsächlich bis heute unter der Deindustrialisierung gelitten, die auch durch den Zufluss ausländischen Kapitals nicht ausgeglichen wird; auf der anderen Seite gibt es jedoch einige strategisch wichtige Bereiche, wo die Gewerkschaften nach wie vor organisatorisch stark sind. Die institutionelle Macht ist nur unter dem Aspekt der gesetzlichen Rahmenbedingungen stark; diese können allerdings durch Probleme der Organisationsmacht oft nicht ausreichend genutzt werden, und der Staat ist tatsächlich bis heute nicht in hohem Maße bemüht, die Gewerkschaften institutionell einzubinden.

Insgesamt erscheinen die Gewerkschaften so als ungeeignet, Teil eines gegenhegemonialen Projektes zu werden, weil ihre Macht stark zersplittert und auf Teile der kroatischen Ökonomie konzentriert ist. In einem nächsten Schritt wurden zwei gewerkschaftliche Organisationsbereiche mit starker und schwacher Ausprägung der verschiedenen Machtquellen genauer

untersucht, um im Vergleich zu überprüfen, welche Bedeutung diese vier Machtquellen auf der Ebene gewerkschaftlicher Politik in den verschiedenen Organisationsbereichen haben. Führen verschieden starke Ausprägungen der Machtquellen auch zu größeren oder geringeren Erfolgen der Gewerkschaften in unterschiedlichen Organisationsbereichen? Trägt dies zur Zersplitterung der Beschäftigten bei und damit zu einer Schwächung der Möglichkeiten, ein gegenhegemoniales Projekt aufzubauen? Nicht zuletzt die Bedeutung der Produktionsmacht soll untersucht werden: Wird die große Produktionsmacht der Gewerkschaften in den Betrieben mit strategischer Bedeutung überhaupt ausgenutzt? Wenn ja, wird sie lediglich klientelistisch genutzt oder um gesellschaftliche Kräfteverhältnisse insgesamt zu verschieben?

12.6 Gewerkschaftliche Macht im Branchenvergleich

Bei der Auswahl zweier gewerkschaftlicher Organisationsbereiche war das entscheidende Kriterium, dass die gewählten Fälle Trendaussagen ermöglichen, also vorsichtige Aussagen über die weitere Entwicklung der gewerkschaftlichen Situation in Kroatien zulassen sollten. Das setzt voraus, dass sie auf absehbare Zeit in der kroatischen Ökonomie eine Rolle spielen werden. Ausgewählt wurden der Ölkonzern INA, weil das Ölgeschäft ohnehin profitabel ist, und die Bauindustrie, weil diese zwar gegenwärtig konjunkturell bedingt geschwächt ist, bis 2008 jedoch eine wichtige Konjunkturlokomotive war und nicht wie das verarbeitende Gewerbe im Zuge des Privatisierungsprozesses bedeutend geschrumpft ist. Zwischen diesen beiden Organisationsbereichen variieren außerdem die Ausprägungen der vier Machtquellen der Gewerkschaften sehr deutlich.

Die Gewerkschaften bei INA verfügen über eine sehr hohe Macht aus allen vier Quellen: Der Organisationsgrad liegt bei 80% im INA-Konzern und ist damit für kroatische Verhältnisse weit überdurchschnittlich; die Beschäftigten sind spezialisierte, nicht einfach zu entlassende Arbeitskräfte; der Produktionsprozess ist sehr komplex und durch kleine Gruppen von Beschäftigten leicht aufzuhalten; INA als Energieunternehmen hat eine strategische Stellung in der kroatischen Wirtschaft, weswegen Streiks bei INA gravierende Auswirkungen hätten; und die Gewerkschaften sind bei INA ein institutionell anerkannter Verhandlungspartner und nutzen bei Problemen ergänzend die Gerichte. Diese hohe Ausprägung der gewerkschaftlichen Machtquellen geht tatsächlich mit einem im kroatischen Vergleich sehr hohen Niveau der durchgesetzten Rechte einher. Die Gewerkschaften selbst bezweifeln jedoch, dass dafür ihre Arbeit ausschlaggebend sei. Ausschlaggebend seien eher die Profitabilität des Unternehmens und die Vergangenheit von INA als geschütztem Teil des öffentlichen Sektors. Die Gewerk-

schaften hätten es bisher nicht gelernt, ihre Mitgliedschaft zu aktivieren; außerdem sei es bisher nicht notwendig gewesen, viel zu kämpfen. Je mehr der Profit im Zuge des Privatisierungsprozesses als Motiv des Eigentümers in den Vordergrund trete, desto mehr werde es notwendig, für Rechte zu kämpfen; es sei jedoch unsicher, ob die Gewerkschaften dies lernen würden. Außerdem sei die Mitgliedschaft der Gewerkschaften passiv und nicht engagiert.

Die Beschäftigung mit der Entwicklung bei INA nach den 2012 mit den Gewerkschaften geführten Interviews ergibt ein differenziertes Bild. Die Tarifverhandlungen 2012 haben gezeigt, dass die drei bei INA vertretenen Gewerkschaften zumindest das bestehende Rechteniveau halten können, wenn sie einig auftreten und wie in diesem Fall gemeinsam mit Streik drohen. 2013 blieb eine Gewerkschaft jedoch allein mit ihrem Protest gegen Outsourcing-Pläne bei den Tankstellen; die anderen beiden unterschrieben den Tarifvertrag, der dieses Outsourcing ermöglichte. Hier hat sich gezeigt, dass die Gewerkschaftsfragmentierung, die mit einer Fragmentierung der Mitgliedschaft nach verschiedenen Abteilungen von INA einhergeht, die Entwicklung von Kämpfen und die Ausnutzung der Machtquellen blockiert und die beklagte Passivität der Mitgliedschaft auf diese Weise verfestigt wird. Es stimmt nicht, dass die Mitgliedschaft absolut nicht für die Belange anderer Abteilungen zu mobilisieren wäre, denn 2003 gab es bei INA erfolgreiche Solidaritätsstreiks, zu denen die Gewerkschaft SING aufgerufen hatte. Vielmehr wird diese Mobilisierung in wichtigen Fällen gar nicht erst versucht.

So ist festzuhalten, dass die Macht der Gewerkschaften nicht ausschlaggebend für gewerkschaftliche Erfolge bei INA ist, denn sie wird kaum ausgenutzt; die einzige Ausnahme ist die institutionelle Macht – die Gewerkschaften sind anerkannter Verhandlungspartner und setzen in Tarifverhandlungen nach wie vor ein für kroatische Verhältnisse sehr hohes Rechteniveau durch. Dieses Niveau ist also durch eine hohe institutionelle Macht in Kombination mit einer hohen Profitabilität des Unternehmens erklärbar. Der Spaltung der Beschäftigten durch organisatorische Umstrukturierungen wird jedoch nicht viel entgegengesetzt, so dass die bei INA vertretenen Gewerkschaften als Teil eines gegenhegemonialen Projektes ungeeignet sind. Bei Organisationen, die nicht einmal die Interessen der verschiedenen Teile der Beschäftigten im eigenen Unternehmen zusammenführen können, ist nicht anzunehmen, dass sie gesamtgesellschaftlich verschiedene Kämpfe zusammenführen können.

Im Bausektor hingegen sind alle vier Machtquellen schwach ausgeprägt. Eine weitverbreitete Gewerkschaftsfeindlichkeit führt zu einer schwachen institutionellen Macht, und die sehr un-

sichere Beschäftigungssituation in der Branche schwächt die Marktmacht. Beides zusammen hält viele Beschäftigte vom Gewerkschaftsbeitritt ab, weil sie Angst haben sich zu engagieren, und führt zu einer geringen Organisationsmacht – die größte Baugewerkschaft SGH organisiert nur 12% der Bauarbeiter. Im Ergebnis wird im Bausektor zwar viel gekämpft – es ist eine der Branchen mit den meisten Schlichtungen, und fast wöchentlich werden Streiks organisiert –, aber es handelt sich hier normalerweise um Abwehrkämpfe gegen die Nichtauszahlung von Löhnen. Diese Kämpfe bleiben wegen der fehlenden Solidarität unter den Beschäftigten meist auf einzelne Firmen beschränkt; dort sind die Erfolge recht unterschiedlich, und eine systematische Lösung für Probleme wird nicht entwickelt. Der Tarifvertrag für die Baubranche liegt kaum über dem gesetzlichen Rechteniveau und wird von vielen Unternehmen trotz Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch den Staat nicht respektiert. Zur fehlenden Solidarität unter den Beschäftigten verschiedener Firmen kommt die Konzeptlosigkeit der Gewerkschaften, die gar nicht erst versuchen, die einzelnen Kämpfe zu verknüpfen. Gewerkschaftsfragmentierung ist anders als bei INA kein ausschlaggebender Faktor: Sowohl die branchenweit organisierte Konkurrenzgewerkschaft NSG als auch einige Hausgewerkschaften gibt es nur in einem kleinen Teil der Branche; im größten Teil der Baufirmen gibt es nur die SGH.

Auch die Baugewerkschaften sind also nicht dazu in der Lage, die Interessen verschiedener Beschäftigter wenigstens in ihrer Branche zu verknüpfen, und scheiden damit ebenfalls als Teil eines gegenhegemonialen Projekts bislang aus.

Auf S.46f. werden sechs Hypothesen zur gewerkschaftlichen Macht im Branchen- und Betriebsvergleich formuliert. Auf der Basis des durchgeführten empirischen Vergleichs zwischen INA und dem Bausektor können die ersten vier Hypothesen als bestätigt betrachtet werden: Eine höhere Ausprägung gewerkschaftlicher Macht geht tatsächlich mit größeren gewerkschaftlichen Erfolgen einher, und dies gilt für alle vier Machtquellen. Die fünfte und die sechste Hypothese sind jedoch nicht bestätigt worden: Größere gewerkschaftliche Macht führt nicht zu einer größeren gewerkschaftlichen Druckausübung – bei INA finden weniger Kämpfe statt als im Bausektor, sozialer Dialog steht im Vordergrund. Eine größere gewerkschaftliche Druckausübung führt auch nicht zu größeren gewerkschaftlichen Erfolgen – trotz der häufigeren Kämpfe ist das Niveau gewerkschaftlicher Erfolge im Bausektor erheblich geringer als bei INA. Für das hohe Niveau der Rechte der Beschäftigten bei INA sind andere Faktoren wichtiger.

12.7 Gewerkschaften und soziale Bewegungen

Es wurde untersucht, ob in Kroatien Kooperation der Gewerkschaften mit sozialen Bewegungen stattfindet und inwieweit sie die Gewerkschaften stärkt – entweder direkt oder vermittelt über gemeinsam erreichte Erfolge. Ausgewählt wurden die Studierendenbewegung und die Frauenbewegung, um institutionalisierte Kooperation mit der Frauenbewegung (vermittelt über die gewerkschaftlichen Frauensektionen) und nicht institutionalisierte Kooperation mit der Studierendenbewegung zu vergleichen.

Mit der Studierendenbewegung kooperierte 2009 die Hochschulgewerkschaft NSZVO, als studentische Aktivistinnen und Aktivisten Fakultäten im ganzen Land besetzten, um die Abschaffung aller Studiengebühren durchzusetzen. Die NSZVO unterstützte diese Bewegung zu Beginn verbal und materiell, etwa mit Geld. Die Kooperation scheiterte jedoch letzten Endes: die NSZVO streikte parallel für eine Gehaltserhöhung für ihre Mitglieder; als sie ihr Ziel durchgesetzt hatte, sagte sie eine gemeinsame Demonstration mit den Studierenden in Zagreb ab. Bis heute geben beide Seiten sich wechselseitig die Schuld am Scheitern der Zusammenarbeit: Laut NSZVO hatte es keinen Sinn, die Studierenden zu unterstützen, die nicht mit der Regierung verhandeln wollten, während diese der Gewerkschaft wiederum Verrat vorwerfen. Diese gescheiterte Kooperation hat ganz unmittelbar zu einer Schwächung der Gewerkschaften geführt, denn die Studierenden orientieren seitdem darauf, nicht mehr mit den Gewerkschaften insgesamt zu kooperieren, sondern direkt mit kämpfenden Arbeitern und einzelnen Personen aus den Gewerkschaften. Die Vernetzung sozialer Bewegungen findet hier also an den Gewerkschaften vorbei statt. 2011 wurde gar unter studentischer Beteiligung die neue Bildungsgewerkschaft *Akadska Solidarnost* gegründet, die einen erfolgreichen Streik gegen drei Gesetzesentwürfe organisierte, während die NSZVO nicht nur den Streik ablehnte, sondern sogar an den Gesetzesentwürfen mitarbeitete.

Hier ist also festzuhalten, dass kein Beitrag der etablierten Gewerkschaften zur Konstruktion eines gegenhegemonialen Projektes geleistet wurde: Zwischen den Interessen der NSZVO-Mitgliedschaft und denen der Studierenden hat keine Verknüpfung stattgefunden; außerdem stellten sich die politischen Kulturen der NSZVO als Organisation und der Studierendenbewegung als unvereinbar heraus, denn die vom studentischen Plenum praktizierte „direkte Demokratie“ wurde von der NSZVO als nicht funktionsfähig abgelehnt. Die neu gegründete Gewerkschaft *Akadska Solidarnost* ist nach wie vor zu schwach, um die Bildungspolitik entscheidend zu beeinflussen und gesellschaftliche Kräfteverhältnisse zu verschieben. Insgesamt

samt hat also weder eine Stärkung der Gewerkschaftsorganisationen noch eine Erhöhung der gesellschaftlichen Macht von Gewerkschaften stattgefunden.

Aber auch bei der stärker institutionalisierten Kooperation im Rahmen der Frauenbewegung kann nicht von einer Stärkung der Gewerkschaften gesprochen werden. Konkrete Erfolge der Kooperation sind nicht auszumachen – eventuell sind einige Gesetze zugunsten von Frauen beeinflusst worden, was jedoch eine vage, spekulative Aussage bleibt. Um mehr zu erreichen, ist die Zusammenarbeit zu sporadisch und unsystematisch. Eine gemeinsame Interessensdefinition gibt es nur in bestimmten Fällen, während etwa beim Thema Säkularismus die inhaltliche Klammer fehlt; das trägt wiederum dazu bei, dass die Kooperation sporadisch bleibt. Eine eventuell erreichte Stärkung der Gewerkschaften kann also nicht durch gemeinsam durchgesetzte Erfolge erklärt werden. Es gibt jedoch auch keine direkte Stärkung der Gewerkschaften durch die Kooperation – dagegen spricht das nach wie vor sehr kritische Gewerkschaftsbild in der feministischen Szene. Diese Kritik wird dadurch erhärtet, dass auch Vertreterinnen der gewerkschaftlichen Frauengruppen selbst ihre Dachverbände kritisieren und von mangelndem Interesse an ihrer Arbeit innerhalb des männlich dominierten Apparates berichten.

Einige Interviewaussagen weisen jedoch darauf hin, dass die Kooperation andere Wirkungen hat: Sie stärkt das politische Engagement und das Selbstbewusstsein eines Teils der Frauen in Kroatien und sensibilisiert einen Teil der männlichen Kollegen in den Gewerkschaften für Geschlechterthemen.

Auch hier hat also keine Verknüpfung zwischen den Zielen der Frauenbewegung und denen der Gewerkschaften stattgefunden. So kann gefolgert werden, dass es keinen substantiellen Unterschied in dieser Frage gibt zwischen Bewegungen, die bereits ein gemeinsames institutionelles Dach mit Teilen der Gewerkschaften haben, und solchen, wo dies nicht der Fall ist – in beiden Fällen kann nicht von einem Beitrag der Gewerkschaften zur Entstehung eines gegenhegemonialen Projektes gesprochen werden.

Kommen wir zu den Hypothesen, die auf S.46f. zum Verhältnis von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen formuliert werden. Die ersten beiden Hypothesen haben sich in dieser Allgemeinheit nicht bestätigt: Kooperation von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen hat in den beiden untersuchten Fällen nicht zu einer Stärkung von Gewerkschaften geführt; sie hat auch nur in sehr geringem Maß zu Erfolgen von sozialen Bewegungen und einer größeren Gemeinsamkeit von Interessen geführt. Allerdings zeigt der Erfolg von Akademski Solidarnost bei der Verhinderung der drei Gesetze 2011, dass eine kontinuierliche Kooperati-

on, die eine Verknüpfung von Interessen einschließt, sowohl zu größeren Erfolgen sozialer Bewegungen als auch zu einer Stärkung von Gewerkschaften führen *könnte*. Die ersten beiden Hypothesen müssten also genauer formuliert bzw. mit Bedingungen versehen werden. Die dritte Hypothese besagt, dass gemeinsam erreichte Erfolge und eine größere Gemeinsamkeit von Interessen zu einer Stärkung von Gewerkschaften führen. Auf der Basis der vorliegenden Untersuchung ist diese Hypothese nicht prüfbar, weil es eben kaum gemeinsam durchgesetzte Erfolge gibt. Die einzige Ausnahme ist wiederum der erfolgreiche Streik von *Akademski Solidarnost* 2011 – hier hat tatsächlich die Rolle einer Gewerkschaft innerhalb einer sozialen Bewegung zugenommen, was erneut das Potential kontinuierlicher Kooperation zeigt. Die vierte Hypothese hat sich nicht bestätigt – es ist kein Unterschied zwischen Bereichen festzustellen, in denen es institutionalisierte Kooperation zwischen Gewerkschaften und sozialer Bewegung gibt, und solchen Bereichen, in denen es diese Institutionalisierung nicht gibt. Die fünfte Hypothese kann hingegen als bestätigt betrachtet werden: Misserfolge der Zusammenarbeit und unterschiedliche Interessen der Bündnispartner führen zu einer Schwächung der Gewerkschaften – dies zeigt sich am Ansehensverlust der NSZVO und der etablierten Gewerkschaften überhaupt in der Studierendenbewegung und am kritischen Gewerkschaftsbild zumindest in Teilen der Frauenbewegung.

12.8 Einordnung der Ergebnisse in die Theorie sozialer Macht

Es kommt nun darauf an, die dargestellten Ergebnisse auf die zu Beginn der Arbeit vorgestellten theoretischen Ansätze zurück zu beziehen.

Die Ergebnisse bestätigen, dass ein klassisches marxistisches Verständnis von Macht und Herrschaft auch für das Verständnis postsozialistischer osteuropäischer Gesellschaften nicht ausreicht. Zwar existiert die Spaltung in Besitzerinnen und Besitzer und Nichtbesitzerinnen und Nichtbesitzer von Produktionsmitteln; die Nichtbesitzerinnen und Nichtbesitzer, die Arbeiterklasse in marxistischer Terminologie, sind jedoch eine hochdifferenzierte Menschengruppe. Die Situation der Nichtbesitzerinnen und Nichtbesitzer von Produktionsmitteln unterscheidet sich je nach Branche, Beruf, Beschäftigungsform etc. gravierend, wie für Kroatien der Vergleich verschiedener gewerkschaftlicher Organisationsbereiche zeigt: Bereits auf den ersten Blick zeigen sich etwa deutliche Unterschiede zwischen öffentlichem und privatem Sektor. Es ist daher nicht davon auszugehen, dass die einfache Tatsache dieser Spaltung automatisch soziale und politische Relevanz gewinnt. Die soziale Macht von Organisationen der

Nichtbesitzerinnen und Nichtbesitzer, wie etwa der Gewerkschaften, muss daher mit differenzierteren Ansätzen analysiert werden.

Es kommt hinzu, dass in der Tat die Zivilgesellschaft für betriebliche Kämpfe eine wichtige Rolle spielt: So waren etwa feministische NGOs wesentlich für die Unterstützung der hungerstreikenden Arbeiterinnen der Textilfabrik *Kamensko*. Hier zeigt sich die Bedeutung von Antonio Gramscis Einsicht, dass eine Klasse, die bestehende Herrschaftsverhältnisse in Frage stellen will, dies nur tun kann, wenn sie in der Zivilgesellschaft um Hegemonie ringt.

Gramsci geht allerdings ebenfalls noch davon aus, es gebe mit der Arbeiterklasse ein einziges, geschichtsphilosophisch bestimmbares revolutionäres Subjekt. Bereits bestimmte Vertreter der Regulationstheorie, die inhaltliche Berührungspunkte mit Gramsci hat, weisen auf das Anachronistische dieses Ansatzes angesichts des Auftauchens der neuen sozialen Bewegungen und der politischen Erfolglosigkeit des marxistischen Klassenkonzeptes hin. Ernesto Laclau und Chantal Mouffe haben in der Folgezeit Gramscis Hegemoniekonzept weiterentwickelt und von seinem Klassenreduktionismus befreit. Auch im Falle Kroatiens ist es angesichts der enormen Zersplitterung der lohnarbeitenden Bevölkerung unwahrscheinlich, dass aus der ökonomischen Struktur selbst ein einheitlich handelndes politisches Subjekt entstehen wird – wie Laclau und Mouffe sagen, muss es erst durch Blockbildung aus verschiedenen Akteuren entstehen, und das geht nicht ohne die *Konstruktion* gemeinsamer Interessen dieser verschiedenen Akteure. Soziale Bewegungen mit Gegenständen jenseits klassischer gewerkschaftlicher Themen existieren in Kroatien nicht nur, sondern haben bereits begonnen, sich untereinander sowie mit kämpfenden Belegschaften zu vernetzen – und das an den etablierten Gewerkschaften vorbei. Diese Vernetzung findet außerdem statt, während auf der anderen Seite Kämpfe im Einflussbereich der Gewerkschaften auf einzelne Betriebe beschränkt bleiben, wie etwa die Kämpfe gegen ausbleibende Lohnzahlungen in der Bauwirtschaft, oder selbst innerhalb einzelner Firmen die Gewerkschaften Spaltungen zwischen verschiedenen Teilen der Belegschaften nicht viel entgegensetzen können, etwa bei INA.

Dies zeigt auch im Falle Kroatiens die Notwendigkeit für die Gewerkschaften, die Interessen ihrer Mitgliedschaft mit den Forderungen sozialer Bewegungen zu verknüpfen, um zu einem gegenhegemonialen Projekt beizutragen. Allerdings weisen die Ergebnisse zum gewerkschaftlichen Verhältnis zu Frauenbewegung und Studierendenbewegung darauf hin, dass es hier Hindernisse gibt, die Laclau und Mouffe nicht vorhergesehen haben. Die Konstruktion eines gemeinsamen Projektes hat Grenzen, die in der unterschiedlichen Logik verschiedener Orga-

nisationen und Bewegungen liegen. So gibt es etwa keine über einzelne Anlässe hinausgehende Verknüpfung zwischen den Forderungen der Gewerkschaften und denen feministischer NGOs, weil die gewerkschaftlichen Frauensektionen aus Rücksicht auf die Vielfalt der Standpunkte in der Gewerkschaftsmitgliedschaft Themen wie Säkularismus nicht in gleicher Weise wie die NGOs besetzen können. Mit der Studierendenbewegung gibt es keine gemeinsame Organisationskultur – bei der etablierten Gewerkschaft NSZVO ist das studentische Konzept der „direkten Demokratie“ auf klare Ablehnung gestoßen, während feministische NGOs und einzelne kämpfende Belegschaften sehr wohl offen für dieses Konzept sind.

Hier liegen also deutliche Hinweise darauf vor, dass es für die Entstehung hegemonialer Projekte sehr komplexe Bedingungen gibt und der Ansatz von Laclau und Mouffe unterkomplex in ihrer Bestimmung ist: Bei diesen wird die Konstruktion eines gemeinsamen sprachlichen Rahmens einseitig betont. Es bleibt eine Aufgabe zukünftiger Forschung zu überprüfen, ob hier ein grundsätzliches Problem der gesamten an Gramsci orientierten Theoriebildung vorliegt.

Außerdem ist in Frage zu stellen, ob im kroatischen Falle überhaupt sinnvollerweise von einem *gegenhegemonialen Projekt* gesprochen werden kann. Dazu müsste es zunächst ein *hegemoniales Projekt* geben – im Falle Kroatiens gibt es jedoch lediglich selektive Einbindungsstrategien für bestimmte Gruppen von Beschäftigten, wie die extremen Unterschiede in den Lebens- und Arbeitsbedingungen verschiedener Gruppen zeigen. Es könnte also höchstens davon gesprochen werden, dass die sozialen Protestbewegungen ein hegemoniales Projekt konstruieren müssten, dass es gegenwärtig in Kroatien überhaupt nicht gibt.

12.9 Einordnung der Ergebnisse in die Gewerkschaftssoziologie

Es bleibt die Frage, ob kroatische Gewerkschaften vom Machtverlust der Gewerkschaften nach dem Ende des Fordismus betroffen sind oder ob sie es nach dem Ende des jugoslawischen Sozialismus schaffen, neue Machtquellen zu erschließen und zu Kampforganisationen bzw. zu einer Gegenmacht im Sinne der abhängig Beschäftigten zu werden.

Hierauf ist zu antworten, dass dies bisher nicht gelingt. Die kroatischen Gewerkschaften bestätigen grundsätzlich das Bild vom Machtverlust der Gewerkschaften nach dem Ende des Fordismus; allerdings hat ihre geringe Macht teilweise andere Ursachen als die sinkende Macht der westlichen Gewerkschaften, die keine sozialistische Vergangenheit haben.

Anders als Wolfgang Fritz Haug dies für den Postfordismus konstatiert, sinkt die Macht der kroatischen Gewerkschaften nicht deswegen, weil durch Produktivitätszuwächse die Zahl der Arbeitsplätze sinkt; vielmehr wurde die Entstehung einer großen Markt- und Produktionsmacht schon zu Beginn durch die Deindustrialisierung des Landes verhindert. Das Ergebnis ist jedoch auch in diesem Fall wachsende Konkurrenz unter den Arbeitenden, was ein schwaches politisches und gewerkschaftliches Engagement zur Folge hat und es erleichtert, prekäre Beschäftigungsformen, in Kroatien vor allem in Form von befristeten Verträgen, durchzusetzen. Die wachsende Möglichkeit, Investitionen ins Ausland zu verlagern, ist auch in Kroatien gegeben, wo von manchen Unternehmen damit gedroht wird, in andere Länder Südosteuropas abzuwandern; hinzu kommt jedoch, dass Kroatien angesichts seiner schwachen eigenen industriellen Basis auf ausländisches Kapital angewiesen ist, diese jedoch bislang nur in sehr wenige Branchen außerhalb der eigentlichen Produktion fließen. Daher gibt es den von Beverly Silver konstatierten Zusammenhang zwischen dem Zufluss ausländischen Kapitals und der Entstehung neuer, kämpferischer Fraktionen der Arbeiterklasse in Kroatien nicht.

Hinzu kommen weitere Faktoren, die spezifisch für Transformationsländer sind: Dazu gehört etwa die starke Konzentration gewerkschaftlicher Organisation auf den schrumpfenden öffentlichen Sektor oder auch die Tatsache, dass der Funktionärsapparat noch weitgehend aus jugoslawisch-sozialistischer Zeit stammt und keine Erfahrungen mit Gewerkschaften als Kampforganisationen hat. Was die neuen Herausforderungen für Gewerkschaften angeht, die Haug für den Postfordismus benennt, z.B. die Überwindung der männlichen Dominanz in den Organisationen, so gibt es sie auch in Kroatien; sie sind jedoch durch das realsozialistische Erbe geprägt: Nach wie vor gibt es einen aus jugoslawischer Zeit übernommenen Funktionärsapparat, der keine Erfahrungen mit Kämpfen in einem kapitalistischen Rahmen hat, der Gewinnung der Jugend entgegensteht und kein Interesse hat an der Verknüpfung gewerkschaftlicher Forderungen mit denen sozialer Bewegungen wie der Frauenbewegung.

12.10 Mögliche Alternativen

Gibt es einen Ausweg aus der beschriebenen Situation oder ist die Situation fehlender Gewerkschaftsmacht unüberwindbar?

Alternativen wären in der Richtung zu suchen, dass die analysierten Spaltungen durch bestimmte Forderungen überwunden werden müssten. Es ist also zu überlegen, welche Forderungen geeignet sind, zwischen den Interessen verschiedener Zielgruppen zu vermitteln.

Eine wesentliche Spaltung ist die zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten: Während der Anteil der befristet Beschäftigten deutlich zunimmt, gelingt es den Gewerkschaften bisher nicht, sie zu organisieren – lediglich 7% sind Gewerkschaftsmitglieder. Diese Spaltung überlagert sich mit der Spaltung zwischen den Generationen: Die deutliche Mehrheit der 15- bis 24-jährigen ist nicht gewerkschaftlich organisiert und hat ein negatives Bild von den Gewerkschaften; gleichzeitig arbeiten vorwiegend jüngere Menschen befristet. Und schließlich gibt es die Spaltung zwischen öffentlichem und privatem Sektor: Im öffentlichen Sektor ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad erheblich höher, und typische Probleme des Privatsektors wie ausbleibende Lohnzahlungen sind hier nahezu unbekannt. Insgesamt entsteht so in der Öffentlichkeit ein Bild von Gewerkschaften als reiner Lobbyorganisationen der relativ privilegierten Beschäftigten des öffentlichen Sektors, die gleichgültig seien gegenüber dem Privatsektor, der Jugend und den befristet Beschäftigten. Wie oben anhand einer Stellungnahme des *Netzwerks der Jungen* zitiert (s.o. S.137f.), ist diese Situation geeignet, gewerkschaftliche Forderungen wie die nach hoher Arbeitsplatzsicherheit zu delegitimieren: Ein häufig geäußertes Argument lautet, diese nütze nur den bereits unbefristet Beschäftigten und erschwere Jugendlichen den Zugang zum Arbeitsmarkt; daher müsse der Kündigungsschutz gelockert werden.

Um dem entgegenzutreten, müsste ein Alternativprogramm zur Schaffung von Beschäftigung entwickelt werden. Eine mögliche Forderung könnte hier die nach Verkürzung der Regelarbeitszeit auf zunächst 35 Stunden sein, um einen Bedarf nach Neueinstellungen zu schaffen.

Eine Kampagne für eine Verkürzung der Arbeitszeit wäre auch eine Möglichkeit, zwischen Gewerkschaften und Frauenbewegung zu vermitteln, weil kürzere Arbeitszeiten beiden Geschlechtern ermöglichen würden, berufliche und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren.

Angesichts des Mangels an Beschäftigungsmöglichkeiten in Kroatien reicht diese Forderung jedoch nicht aus: Die Gewerkschaften müssten sich außerdem für ein Programm zur Industrialisierung des Landes einsetzen. Nach dem EU-Beitritt Kroatiens heißt das, sich zusammen mit den Gewerkschaften in Krisenländern wie Griechenland für eine Neuausrichtung der EU einzusetzen, die einen Ausgleich des Lebensniveaus zwischen stark und schwach industrialisierten Mitgliedsstaaten fördern müsste.

Um den neuen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden, könnten die organisatorischen Strukturen der Gewerkschaften geändert werden: Sie könnten sich in Zeiten, wo die

Tätigkeiten eines Beschäftigten in kurzen Zeitabständen wechseln können, wieder vermehrt territorial statt nach dem Branchenprinzip organisieren.

Die Einzelgewerkschaften müssten sich vermehrt darum bemühen, zersplitterte Kämpfe zusammenzufassen (etwa in der Baubranche) bzw. Spaltungsprozessen zwischen verschiedenen Teilen der Belegschaft etwas entgegenzusetzen (etwa bei INA).

Nicht zuletzt deswegen führt auf lange Sicht kein Weg an der Überwindung der organisatorischen Zersplitterung vorbei.

Allerdings bleiben diese Reformvorschläge deklarativ, solange es keine organisierte Kraft zu ihrer Durchsetzung gibt. In Kroatien gibt es bislang keine organisierte innergewerkschaftliche Opposition – ein erster Schritt wäre es daher, dass alle mit dem Status Quo Unzufriedenen innerhalb der Gewerkschaften und Dachverbände sich vernetzen und sich eine gemeinsame Plattform schaffen müssten.

12.11 Weitere Forschungsmöglichkeiten

Bei allen Argumenten für die Wahl der untersuchten gewerkschaftlichen Organisationsbereiche, nämlich INA und die Baubranche, kann eine solche Auswahl doch niemals alle interessanten Punkte abdecken. Ein wesentlicher Mangel besteht darin, dass es sich in beiden Fällen um männlich dominierte Branchen handelt – dies war zur Komplexitätsreduktion notwendig, und Geschlechterfragen wurden im Bewegungskapitel behandelt. Es wäre daher eine Aufgabe zukünftiger Forschung, die gefundenen Ergebnisse mit Branchen mit vorwiegend weiblichen Arbeitskräften zu vergleichen. Dabei könnte die Baubranche mit einer weiblich dominierten Branche verglichen werden, in der die Ausprägungen gewerkschaftlicher Macht ebenfalls niedrig sind, um herauszufinden, ob es trotz der Konstanthaltung der Machtquellen Unterschiede zwischen männlich und weiblich dominierten Bereichen gibt; genauso könnte auch INA mit einer weiblich dominierten Branche mit hoher gewerkschaftlicher Macht verglichen werden. Nach den Erfahrungen bei Kamensko zu urteilen, ist ein mögliches Ergebnis, dass das gewerkschaftliche und öffentliche Interesse an Kämpfen weiblicher Beschäftigter geringer ist als bei männlich dominierten Branchen¹⁰².

Interessant wäre, die Ergebnisse zu INA anhand einiger weiterer Firmen zu überprüfen, die in den Interviews als strategisch wichtige Betriebe mit starker gewerkschaftlicher Stellung ge-

¹⁰²Diese These vertritt Andrea Milat (Milat 2012: 4) bezogen auf die Verteilung der öffentlichen Aufmerksamkeit zwischen Textil- und Schiffbauindustrie.

nannt wurden, deren Privatisierung aber schon weiter fortgeschritten ist. Dazu gehören der Lebensmittelkonzern *Podravka* und die IT-Firma *Tesla Ericsson*.

Außerdem wäre gewerkschaftliche Politik im öffentlichen Sektor genauer zu untersuchen: Hier ist von Interesse, ob die These Dragan Bagićs von der politischen Lohnfestsetzung durch den Staat zutrifft bzw. ob es hier Unterschiede zwischen den verschiedenen Teilbereichen des öffentlichen Sektors gibt. Das Verhältnis zwischen gewerkschaftlicher Macht und Staatseinfluss ist also zu untersuchen.

Zum Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Frauenbewegung könnten weitere Personen befragt werden – etwa aus anderen feministischen Organisationen als CESI, um herauszufinden, ob das bisher konstruierte Bild bestehen bleibt. Außerdem müsste das Verhältnis der Gewerkschaften zu anderen Teilen der NGO-Szene, etwa zu ökologischen Organisationen, untersucht werden.

Lohnend wäre schließlich die Untersuchung des Gewerkschaftsapparats selbst, seiner internen Macht- und Herrschaftsverhältnisse, um nach Möglichkeiten einer Änderung der gewerkschaftlichen Politik zu suchen.

12.12 Beantwortung der Frage

Abschließend wird kurz die Ausgangsfrage beantwortet: *Gewerkschaften in Kroatien haben eine geringe Macht. Diese basiert im Einzelnen auf folgenden Punkten:*

- 1. Die Organisationsmacht ist zu sehr auf den öffentlichen Sektor, ältere und unbefristet Beschäftigte konzentriert.*
- 2. Die kontinuierlich hohe Erwerbslosigkeit, die Ausbreitung prekärer Beschäftigung und Diskriminierungen und Spaltungen auf dem Arbeitsmarkt sowie der fehlende Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt und Bildungssystem schwächen die Marktmacht.*
- 3. Die Produktionsmacht ist durch die Deindustrialisierung des Landes massiv geschwächt worden und auf einige wenige strategisch wichtige Firmen konzentriert.*
- 4. Der kroatische Staat war von Anfang an nicht ernsthaft um eine institutionelle Einbindung der Gewerkschaften bemüht.*

5. *Auch in den wenigen Bereichen mit hoher potentieller Gewerkschaftsmacht schwächen sich die Gewerkschaften selbst durch Fragmentierung und haben außerdem mit der Passivität der Mitgliedschaft zu kämpfen.*
6. *Bündnisse mit sozialen Bewegungen funktionieren bislang nur unzureichend und tragen nicht dazu bei, die Gewerkschaften zu relevanten gesellschaftlichen Akteuren zu machen.*

13. Literatur und Onlinequellen

13.1 Literatur

- Bagić, Dragan (2010): Sustav industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj: hrvatski sindikati između društvene integracije i tržišnog sukoba (Das System der industriellen Beziehungen in der Republik Kroatien: die kroatischen Gewerkschaften zwischen gesellschaftlicher Integration und dem Marktkonflikt). Zagreb: TIM press.
- Becker, Joachim (2002): Akkumulation, Regulation, Territorium. Zur kritischen Rekonstruktion der französischen Regulationstheorie. Marburg: Metropolis-Verlag.
- Bendeković, Jadranko (1999): Privatizacija u Hrvatskoj (Privatisierung in Kroatien). In: Ekonomski Institut Zagreb (Ökonomisches Institut Zagreb) (Hrsg.): Hrvatsko gospodarstvo u tranziciji (Die kroatische Wirtschaft in der Transition) (S.63-81). Zagreb: Ekonomski Institut.
- Birkner, Martin/Foltin, Robert (2006): (Post-) Operaismus. Von der Arbeiterautonomie zur Multitude. Stuttgart: Schmetterling-Verlag.
- Demirović, Alex (2012): Löwe und Fuchs – Antonio Gramscis Beitrag zu einer kritischen Theorie bürgerlicher Herrschaft. In: Imbusch, Peter (Hrsg.): Macht und Herrschaft. Sozialwissenschaftliche Theorien und Konzeptionen. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage (S.137-150). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Deppe, Frank (2003): Politisches Denken zwischen den Weltkriegen. Hamburg: VSA-Verlag.
- Deppe, Rainer/Schroeder, Wolfgang (2002): Doppelte Transformation und Gewerkschaften in Polen, Ungarn und Ostdeutschland. WSI-Mitteilungen, Nr.11, S. 663-669.
- Fuchs-Heinritz, Werner/Klimke, Daniela/Lautmann, Rüdiger/Rammstedt, Otthein/Stäheli, Urs/Weischer, Christoph/Wienold, Hanns (Hrsg.) (2011): Lexikon zur Soziologie. 5., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gramsci, Antonio (1980): Zu Politik, Geschichte und Kultur. Frankfurt am Main: Röderberg-Verlag.
- Grdešć, Marko (2006b): Transition, Labor and Political Elites in Slovenia and Croatia. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Haug, Wolfgang Fritz (2009): Gewerkschaften im Hightech-Kapitalismus vor der Hegemoniefrage. In: Das Argument. Zeitschrift für Philosophie und Sozialwissenschaften, Jahrgang 51, Nr.6, S. 879-893.
- Hirsch, Joachim/Roth, Roland (1986): Das neue Gesicht des Kapitalismus: vom Fordismus zum Post-Fordismus. Hamburg: VSA-Verlag.

Hofmann, Werner (1969): Grundlelemente der Wirtschaftsgesellschaft: ein Leitfaden für Lehrende. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Horvat, Branko (1999): Tranzicija i restauracija: Dvije alternativne strategije (Transformation und Restauration: Zwei alternative Strategien). In: Ekonomija (Ökonomie), Jahrgang 6, Nr.1, S. 1-30.

Hösler, Joachim (2012): Vom Traum zum Bewusstsein einer Sache gelangen – Analyse und Kritik von Macht und Herrschaft durch Karl Marx und Friedrich Engels. In: Imbusch, Peter (Hrsg.): Macht und Herrschaft. Sozialwissenschaftliche Theorien und Konzeptionen. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage, S. 55-71. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kanzleiter, Boris/Stojaković, Krunoslav (2008): „1968“ in Jugoslawien: Studentenproteste und kulturelle Avantgarde zwischen 1960 und 1975 – Gespräche und Dokumente. Bonn: Dietz-Verlag.

Koller-Trbović, Nivex/Žižak, Antonija/Jeđud, Ivana (2009): Nezaposlenost i socijalna isključenost mladih u Hrvatskoj: perspektiva nezaposlenih mladih u riziku ili s poremećajima u ponašanju (Arbeitslosigkeit und soziale Exklusion junger Menschen in Kroatien: die Aussichten junger Arbeitsloser für riskantes Verhalten oder Verhaltensstörungen). In: Kriminologija i socijalna integracija (Kriminologie und soziale Integration), Jahrgang 17, Nr.2, S. 87-103.

Kreuzkamp, Norbert/Lui, Olga/Mišeljić, Dragica/Percan, Bojana (2009): Kroatien. In: Schmid, Josef/Kohler, Harald (Hrsg.): Arbeitsbeziehungen und Sozialer Dialog im alten und neuen Europa, S.269-308. Baden-Baden: Nomos.

Laclau, Ernesto/Mouffe, Chantal (2000): Hegemonie und radikale Demokratie. Zur Dekonstruktion des Marxismus. Wien: Passagen-Verlag.

Leman, Gudrun (1976): Das jugoslawische Modell: Wege zur Demokratisierung. Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.

Lenin, Wladimir Iljitsch (1961): Die große Initiative. In: Ders.: Werke, Band 29, S.397-424. Berlin: Dietz-Verlag.

Lončar, Jovica (2013): Arbeitskämpfe im postsozialistischen Kroatien – Kontext und Geschichte. In: Kraft, Michael G. (Hrsg.): Soziale Kämpfe in Ex-Jugoslawien, S.163-182. Wien: Mandelbaum-Verlag.

Marx, Karl (1973): Lohn, Preis, Profit. In: Ders./Engels, Friedrich: Werke, Band 16, S.101-153. Berlin: Dietz-Verlag.

Marx, Karl (1972): Zur Kritik der Politischen Ökonomie – Vorwort. In: Ders./Engels, Friedrich: Werke, Band 13. Berlin: Dietz-Verlag.

Milidrag-Šmid, Jagoda (2005): Ekonomski položaj žena u Hrvatskoj (Die ökonomische Lage von Frauen in Kroatien). In: Kruh i ruže (Brot und Rosen), Jahrgang 3, Nr.26, S. 5-18.

Müller-Jentsch, Walther (2007): Strukturwandel der industriellen Beziehungen: Industrial Citizenship zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Neubert, Harald (2001): Antonio Gramsci: Hegemonie – Zivilgesellschaft – Partei: eine Einführung. Hamburg: VSA-Verlag.

Obadić, Alka (2008): Kretanje hrvatske ponude rada i njen utjecaj na migracijske tijekove (Die Bewegung des kroatischen Arbeitsangebots und sein Einfluss auf Migrationsbewegungen). In: Migracijske i etničke teme (Migrations- und ethnische Themen), Jahrgang 24, Nr.1-2, S. 91-108.

Perić, Jože/Milinarević, Mladen (1998): Privatizacija u Hrvatskoj: rezultati i perspektive (Privatisierung in Kroatien: Resultate und Perspektiven). In: Hrvatska gospodarska revija (Kroatische Wirtschafts-Rundschau), Jahrgang 47, Nr.12, S. 46-52.

Rebac, Ivan (2010): Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj (Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen in Kroatien). Zagreb: TIM press.

Silver, Beverly (2005): Forces of Labor: Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Berlin: Assoziation A.

Teodorović, Ivan (2008): Industrijalizacija I deindustrijalizacija (Industrialisierung und Deindustrialisierung). In: Badovinac, Tomislav (Hrsg.): Titovo Doba – Hrvatska prije, za vrijeme i poslije (Die Tito-Zeit – Kroatien davor, währenddessen und danach), S. 308-336. Zagreb: Savez Društava Josip Broz Tito.

Union of Autonomous Trade Unions of Croatia (2002): Social Dialogue in Croatia. Unveröffentlicht.

Weckbecker, Arno/Hoffmeister, Frank (1997): Die Entwicklung der politischen Parteien im ehemaligen Jugoslawien. München: Oldenbourg-Verlag.

Wright, Erik Olin (2000): Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. In: American Journal of Sociology, Jahrgang 105, Nr. 4, S. 957-1002.

Zakošek, Nenad/Maršić, Tomislav (2010): Das politische System Kroatiens. In: Ismayr, Wolfgang (Hrsg.): Die politischen Systeme Osteuropas. 3., aktualisierte und erweiterte Auflage, S.773-836. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

13.2 Onlinequellen

24 sata (24 Stunden), 19.10.2012: DIOKI zatvorio dio postrojenja, bez posla ostalo 300 radnika (DIOKI hat einen Teil der Anlagen geschlossen, 300 Arbeiter sind ohne Arbeit geblieben). URL: <http://www.24sata.hr/biznis/dioki-zatvorio-dio-postrojenja-bez-posla-ostalo-300-radnika-286115>. Zugriff: 17.7.2014.

Aimpress, 15.11.1993: Zagrebački Ženski Lobby – Nagrada za mir (Zagreber Frauenlobby – Belohnung für den Frieden). URL: <http://www.aimpress.ch/dyn//pubs/archive/data/199311/31115-002-pubs-zag.htm>. Zugriff: 19.8.2014.

Akademaska Solidarnost (2013): Sindikat “Akademaska Solidarnost” održat će štrajk solidarnosti s radnicama I radnicima Croatia Airlinesa (Die Gewerkschaft “Akademaska Solidarnost” wird einen Solidaritätsstreik mit den Arbeiterinnen und Arbeitern von Croatia Airlines abhalten). 21.5.2013. URL: <https://docs.google.com/file/d/0B3kz912U2HeqRU8xT2RkRXlDbGc/edit?pli=1>. Zugriff: 13.8.2014.

Akademaska Solidarnost (2012a): Tko smo mi? (Wer sind wir?) URL: <http://www.akadsolid.com/tko-smo>. Zugriff: 13.8.2014.

Akademaska Solidarnost (2012b): Protiv prijedloga zakona koje je prihvatila Vlada RH (Gegen die Gesetzesentwürfe, die die Regierung der Republik Kroatien verabschiedet hat). URL: <http://www.akadsolid.com/oitovanja-o-prijedlozima-zakona-o-znanstvenoj-djelatnosti-sveuilitu-i-visokom-obrazovanju>. Zugriff: 13.8.2014.

Akademaska Solidarnost (2012c): Deklaracija o znanosti I visokom obrazovanju (Deklaration über Wissenschaft und höhere Bildung). URL: <http://www.akadsolid.hr/wp-content/uploads/2012/04/deklaracija.pdf>. Zugriff: 15.9.2014.

Akademaska Solidarnost (2012d): Izjava o Nacrtu prijedloga Zakona o izmjenama I dopunama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i viskom obrazovanju (Erklärung über den Abriss des Entwurfs eines Gesetzes über Abänderungen und Hinzufügungen zum Gesetz zur Wissenschaft und höheren Bildung). 20.4.2012. URL: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxha2Fkc29saWR8Z3g6Mzg5NjJjYTM0NGI2ZjQyNQ>. Zugriff: 13.8.2014.

Amnesty International (2013): Amnesty Report 2013 – Kroatien. URL: <https://www.amnesty.de/jahresbericht/2013/kroatien?destination=node%2F2964#diskriminierung>. Zugriff: 16.7.2014.

Anders-Clever, Erika (2013): Kroatien will sich Auslandsinvestitionen öffnen. 14.2.2013. URL: <http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=759918.html>. Zugriff: 17.7.2014.

Babe (2010): Djelatnosti (Aktivitäten). URL: <http://www.babe.hr/hr/djelatnosti/>. Zugriff: 19.8.2014.

- Babić, Zdenko/Matković, Teo/Šošić, Vedran (2006): Strukturene promjene visokog obrazovanja i ishodi na tržištu rada (Strukturelle Veränderungen der höheren Bildung und Resultate auf dem Arbeitsmarkt). In: Privredna kretanja i ekonomska politika (Ökonomische Entwicklungen und Wirtschaftspolitik), Jahrgang 16, Nr.108, S. 28-65. URL: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=28680. Zugriff: 16.7.2014.
- Baljkas, Saša/Androšević, Markus/Wessel, Reinhard (2010): Das kroatische Bildungssystem: Aufbau, Probleme und Reformen. URL: http://www.kas.de/wf/doc/kas_19258-1522-1-30.pdf?100406142434. Zugriff: 11.8.2014.
- Bičanić, Ivo/Franičević, Vojmir (2003): Understanding Reform: the Case of Croatia. URL: <http://www.wiiw.ac.at/understanding-reform-the-case-of-croatia-dlp-3287.pdf>. Zugriff: 26.6.2014
- Bognar, Peter (2013): MOL-Vorstand im Visier der Justiz. In: Die Presse, 14.10.2013. URL: <http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/1464464/MOLVorstand-im-Visier-der-Justiz>. Zugriff: 24.7.2014.
- Brkić, Željko (2001): Ökonomische Ursachen des Zerfalls Jugoslawiens und der Transformationsprozess in Kroatien 1990-2000. Diplomarbeit, Universität Trier. URL: <http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2012/3586/pdf/050.pdf>. Zugriff: 4.6.2014.
- Brnić, Marija (2014): Vlada opet žonglira s dugom za škverove, novi pregovori na vidiku (Die Regierung jongliert wieder mit den Schulden der Werften, neue Verhandlungen in Aussicht). In: Poslovni dnevnik (Wirtschafts-Tagesblatt), 7.5.2014. URL: <http://www.poslovni.hr/hrvatska/vlada-opet-zonglira-s-dugom-za-skverove-novi-pregovori-na-vidiku-270962>. Zugriff: 17.7.2014.
- Bundesministerium der Justiz (o.J.): Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung. URL: http://www.gesetze-im-internet.de/a_g/BJNR113930972.html. Zugriff: 28.8.2014.
- Buturac, Goran (2013): Sektorske analize: Građevinarstvo i nekretnine (Sektorenanalysen: Bauwirtschaft und Immobilien), Jahrgang 2, Nr.24. Zagreb: Ökonomisches Institut. URL: <http://www.eizg.hr/hr-HR/Sektorske-analize-993.aspx>. Zugriff: 5.8.2014.
- Centar za žene žrtve rata (Zentrum für weibliche Kriegsopfer) (o.J.): Centar za žene žrtve rata. URL: <http://www.czzzr.hr/>. Zugriff: 19.8.2014.
- CESI (o.J.): Povijest (Geschichte). URL: <http://cesi.hr/hr/povijest/>. Zugriff: 19.8.2014.
- CESI (2007): Istraživanje o jednakim mogućnostima na tržištu rada (Untersuchung der gleichen Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt). URL: <http://cesi.hr/hr/istrazivanje-o-jednakim-mogucnostima-na-trzistu-rada-854/>. Zugriff: 14.7.2014.
- CGI (o.J.): O nama (Über uns). URL: http://cgiporec.hr/index.php/o_nama/category/o_cgi_u/. Zugriff: 19.8.2014.
- CROSCO (2010): Company Information. URL: <http://www.crosco.com/index.php/company-information.html>. Zugriff: 24.7.2014.

Čujko, Kristijan (2007): Agencije za privremeno zapošljavanje (Agenturen für vorübergehende Beschäftigung). Pravnik (Jurist), Jahrgang 38, Nr.79(2), 39-54. URL: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=54244. Zugriff: 14.7.2014.

Dalje (Weiter), 3.1.2012: ZET zapošljava 80 novih kontrolara karata (ZET beschäftigt 80 neue Fahrkartenkontrolleure). URL: <http://dalje.com/hr-zagreb/zet-zaposljava-80-novih-kontrolora-karata/406274>. Zugriff: 14.7.2014.

Danas (Heute), 14.3.2014: Na ovaj broj telefona možete prijaviti rad na crno (Unter dieser Nummer können Sie Schwarzarbeit melden). URL: <http://danas.net.hr/novac/na-ovaj-broj-telefona-mozete-prijaviti-rad-na-crno>. Zugriff: 14.7.2014.

Danas.hr, 28.2.2014: Rad preko agencije iz prve ruke: „Na mom znoju dobro žive i ne rade ništa!“ (Arbeit über Agenturen aus erster Hand: „Sie leben von meinem Schweiß und tun nichts!“). URL: <http://danas.net.hr/hrvatska/kako-iz-prve-ruke-izgleda-rad-preko-agencije-na-mom-znoju-zive-i-ne-rade-nista>. Zugriff: 14.7.2014.

Destatis, 10.2.2014: Mindestlöhne. URL: <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/Arbeitsmarkt/TariflohnEuropa.html>. Zugriff: 24.7.2014.

Deutsch-Kroatische Industrie- und Handelskammer (2014): Die kroatische Wirtschaft – Rückblick und Prognose für 2014. URL: <http://kroatien.ahk.de/laenderinfo/wirtschaft/>. Zugriff: 17.7.2014.

DIOKI (2002): O nama (Über uns). URL: <http://www.dioki.hr/onama/default.asp>. Zugriff: 28.8.2014.

Dirmoser, Dietmar (2012): Die Skeptiker kommen – Kroatien nach den Wahlen und vor dem EU-Referendum. Januar 2012. URL: <http://www.fes.hr/E-books/pdf/08858.pdf>. Zugriff: 26.6.2014.

Die Presse, 31.1.2011: EU-Kommission legt Plan gegen Schulabbruch vor. URL: <http://diepresse.com/home/bildung/schule/pflichtschulen/629898/EUKommission-legt-Plan-gegen-Schulabbruch-vor->. Zugriff: 16.7.2014.

DIE ZEIT, 5.12.2011: Machtwechsel in Slowenien und Kroatien. URL: <http://www.zeit.de/politik/ausland/2011-12/wahl-slowenien-kroatien>. Zugriff: 26.6.2014.

Dnevnik (Tageszeitung), 2.7.2013: „Garancija za mlade“ neće riješiti problem nezaposlenosti mladih (Die „Garantie für Junge“ wird das Problem der Jugendarbeitslosigkeit nicht lösen). URL: <http://dnevnik.hr/vijesti/hrvatska/garancija-za-mlade-nece-rijesiti-problem-nezaposlenosti-mladih---293038.html>. Zugriff: 15.7.2013.

Dnevnik, 1.5.2012: Radnici sindikatima dali žuti karton. Smatraju da će Vlada pomagati poslodavce! (Die Arbeiter haben den Gewerkschaften die gelbe Karte gezeigt. Sie denken, dass die Regierung den Arbeitgebern helfen wird!). URL:

<http://dnevnik.hr/vijesti/hrvatska/radnici-rekli-svoje-sindikalisti-su-za-stanje-u-drzavi-jednako-odgovorni-kao-i-politicari.html>. Zugriff: 30.6.2014.

Dörre, Klaus (2007): Die Gewerkschaften – aus der Krise zur Erneuerung? spw 8, S. 14-19. URL: http://www.spw.de/data/drre_spw160.pdf. Zugriff: 5.6.2014.

DZS (2014): Žene i muškarci u Hrvatskoj 2014 – Men and women in Croatia 2014. URL: http://www.dzs.hr/Eng/Publication/men_and_women.htm. Zugriff: 14.7.2014.

DZS (2013): Statistički ljetopis Republike Hrvatske – Statistical Yearbook of the Republic of Croatia. URL: http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/ljetopis/2013/sljh2013.pdf. Zugriff: 16.7.2014.

EIZ (o.J.): O nama (Über uns). URL: <http://www.eizg.hr/hr-HR/O-nama-573.aspx>. Zugriff: 31.8.2014.

EKN (2013): O nama (Über uns). URL: <http://www.ekn.hr/hrv/o-nama/>. Zugriff: 24.7.2014.

Energetikanet (Energienetz), 17.7.2014: Ina nastavlja s iznajmljivanjem svojih benzinskih postaja (INA macht weiter mit der Vermietung seiner Tankstellen). URL: <http://www.energetika-net.com/vijesti/energetsko-gospodarstvo/ina-nastavlja-s-iznajmljivanjem-svojih-benzinskih-postaja-19192>. Zugriff: 27.7.2014.

Energetikanet, 29.11.2013: MOL ne želi razgovarati o upravljanju Inom (MOL möchte nicht über die Leitung von INA verhandeln). URL: <http://www.energetika-net.com/vijesti/energetsko-gospodarstvo/mol-ne-zeli-razgovarati-o-upravljanju-inom-17906>. Zugriff: 24.7.2014.

Energetikanet, 27.9.2013: INAŠ traži da se zaustave organizacijske promjene u Ini (INAŠ fordert, dass die organisatorischen Veränderungen bei INA aufgehoben werden). URL: <http://www.energetika-net.com/vijesti/energetsko-gospodarstvo/inas-trazi-da-se-zaustave-organizacijske-promjene-u-ini-17563>. Zugriff: 24.7.2014.

Energetikanet, 24.9.2013: INA otpušta 181 radnika (INA entlässt 181 Arbeiter). URL: <http://www.energetika-net.com/vijesti/energetsko-gospodarstvo/ina-otpusta-181-radnika-17537>. Zugriff: 27.7.2014.

Energetikanet, 23.7.2013: Velik interes za Ininu franšizu (Großes Interesse am INA-Franchising). URL: <http://www.energetika-net.com/vijesti/energetsko-gospodarstvo/velik-interes-za-ininu-fransizu-17263>. Zugriff: 27.7.2014.

Energetikanet, 18.7.2013: Sindikat radnika Ine prosvjedovao ispred Vlade (Die Gewerkschaft der INA-Arbeiter hat vor dem Regierungssitz protestiert). URL: <http://www.energetika-net.com/vijesti/energetsko-gospodarstvo/sindikat-radnika-ine-prosvjedovao-ispred-vlade-17243>. Zugriff: 27.7.2014.

Energetikanet, 15.7.2013: Inini radnici u maloprodaji u protestnim akcijama (Die INA-Beschäftigten im Einzelhandel protestieren). URL: <http://www.energetika-net.com/vijesti/energetsko-gospodarstvo/inini-radnici-u-maloprodaji-u-protestnim-akcijama-17236>. Zugriff: 27.7.2014.

Energetikanet, 10.7.2013: INaŠ oštro protiv Ininog projekta davanja benzinskih postaja u koncesiju (INaŠ ist klar gegen das Projekt von INA, die Tankstellen in Konzession zu geben). URL: <http://www.energetika-net.com/vijesti/energetsko-gospodarstvo/inas-ostro-protiv-ininog-projekta-davanja-benzinskih-postaja-u-koncesiju-17206>. Zugriff: 27.7.2014.

Energetikanet, 16.5.2013: Sindikat INaŠ pristupio kolektivnom ugovoru Ine (Die Gewerkschaft INaŠ ist dem INA-Tarifvertrag beigetreten). URL: <http://www.energetika-net.com/vijesti/energetsko-gospodarstvo/sindikat-inas-pristupio-kolektivnom-ugovoru-ine-16884>. Zugriff: 24.7.2014.

Energetikanet, 10.5.2013: Ina d.d. dobila novi kolektivni ugovor (INA d.d. hat einen neuen Tarifvertrag erhalten). URL: <http://www.energetika-net.com/vijesti/energetsko-gospodarstvo/ina-d-d-dobila-novi-kolektivni-ugovor-16849>. Zugriff: 24.7.2014.

Energetikanet, 28.3.2013: Inini zaposleni u prosvjedu zbog smanjenja plaća (Die INA-Beschäftigten protestieren wegen Lohnkürzungen). URL: <http://www.energetika-net.com/vijesti/energetsko-gospodarstvo/inini-zaposleni-u-prosvjedu-zbog-smanjenja-placa-16566>. Zugriff: 24.7.2014.

Energetikanet, 2.7.2012: Zaposlenici Ine zadržali istu razinu materijalih prava (Die INA-Beschäftigten haben dasselbe Niveau an materiellen Rechten gehalten). URL: <http://www.energetika-net.com/vijesti/energetsko-gospodarstvo/zaposlenici-ine-zadrzali-istu-razinu-materijalih-prava-14771>. Zugriff: 24.7.2014.

Energopetrol (2009): O kompaniji (Über die Firma): URL: http://www.energopetrol.ba/cinjenice_o_kompaniji.htm. Zugriff: 24.7.2014.

Ericsson (o.J.): The company. URL: <http://www.ericsson.com/thecompany>. Zugriff: 28.8.2014.

Ericsson Nikola Tesla (o.J.a): About company. URL: <http://www.ericsson.com/hr/about/index.shtml>. Zugriff: 28.8.2014.

Ericsson Nikola Tesla (o.J.b): Investor relations. URL: <http://www.ericsson.hr/for-investors>. Zugriff: 28.8.2014.

European Commission (2014): Peer Review „PES approaches for sustainable activation of long-term unemployed.” Bulgaria, April 2014 – Croatian Employment Service, Croatia. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=de&newsId=2056&moreDocuments=yes&tableName=news>. Zugriff: 4.7.2014.

European Commission (2012): The current situation of gender equality in Croatia – country profile 2012. URL: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/country-profile_croatia_en.pdf. Zugriff: 21.8.2014.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): Capacity building for social dialogue at sectoral and company level – Croatia. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/222/en/1/ef07222en.pdf>. Zugriff: 30.6.2014.

Eurostat (2014): Europäische Union: Jugendarbeitslosenquoten in den Mitgliedsstaaten im Mai 2014. URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/74795/umfrage/jugendarbeitslosigkeit-in-europa/>. Zugriff: 15.7.2014.

Farnell, Thomas/Matković, Teo/Doolan, Karin/Cvitan, Mirna (2014): Socijalna uključivost visokog obrazovanja u Hrvatskoj: analiza stanja (Soziale Integration in der höheren Bildung Kroatiens: Bestandsanalyse). URL: http://www.iro.hr/userdocs/File/Publikacije/Socijalna_ukljucivost_visokog_obrazovanja.pdf. Zugriff: 11.8.2014.

Ferenčak, Ivan/Šundalić, Antun/Marijanović, Goran (2000): Privatizacija u Hrvatskoj: neke posljedice (Privatisierung in Kroatien: einige Folgen). In: Pravni vjesnik (Juristischer Kurier), Jahrgang 16, Nr.1/2, S. 67-74. URL: http://vjesnik.pravos.hr/preuzimanje/2000-Pravni%20vjesnik%201_2%202000.pdf. Zugriff: 26.6.2014.

Format, 6.2.2014: Finanzmarktaufsicht ermittelt gegen kroatische Erdölgesellschaft INA. URL: <http://www.format.at/articles/1406/935/372432/finanzmarktaufsicht-erdoelgesellschaft-ina>. Zugriff: 24.7.2014.

Forum, 10.2.2012: Posao za stalno u Hrvatskoj postaje prošlost (Dauerhafte Beschäftigung wird in Kroatien zu einer Sache der Vergangenheit). URL: <http://www.forum.tm/clanak/posao-za-stalno-u-hrvatskoj-postaje-proslost-493>. Zugriff: 11.7.2014.

Franičević, Vojmir (2008): Decent Work Country Report – Croatia. URL: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/lisbon2009/dwreports/dw_croatia.pdf. Zugriff: 11.7.2014.

Friedrich-Ebert-Stiftung (1999): Gewerkschaften und Arbeitsmarkt in Südosteuropa: Ungarn, Slowenien, Kroatien, Bosnien-Herzegowina, Bundesrepublik Jugoslawien, Bulgarien, Rumänien, Albanien, Mazedonien. Bonn: FES Library. URL: <http://library.fes.de/fulltext/id/00559toc.htm>. Zugriff: 4.6.2014.

Galić, Branka/Nikodem, Krunoslav (2007): Istraživački izvještaj „Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju“ (Forschungsbericht „Die Identifikation der Maßstäbe für die Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt“). URL: http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/preuzimanje/dokumenti/nac_strat/istrazivanja/istr_izvj_ident_sand_dis.pdf. Zugriff: 14.7.2014.

Gemeinsame Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bochum/IG Metall (2007): Ökonomische Strukturen und industrielle Beziehungen in Südosteuropa und der Türkei. URL: <http://rubigm.ruhr-uni-bochum.de/Gestaltung/SOE.pdf>. Zugriff: 4.6.2014.

Geofizika (2008): About us. URL: http://www.geofizika.com/index.php?page=article&article_id=12&lang=en. Zugriff: 24.7.2014.

Gotovac, Viktor (2003): Radno pravo za 21.stoljeće: mitovi o fleksibilizaciji (Arbeitsrecht für das 21.Jahrhundert: Mythen über Flexibilisierung). In: Financijska teorija i praksa (Theorie und Praxis der Finanzwirtschaft), Jahrgang 27, Nr.4, S. 415-437. URL: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=8917. Zugriff: 11.7.2014.

Grdešić, Marko (2007): Uspon i pad stožera za obranu kompanija u Hrvatskoj (Aufstieg und Fall der Stäbe zur Verteidigung der Unternehmen in Kroatien). In: Revija za sociologiju (Rundschau für Soziologie), Jahrgang 38, Nr.1-2, S. 57-69. URL: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=28130. Zugriff: 4.6.2014.

Grdešić, Marko (2006a): Tranzicija, sindikati i političke elite u Sloveniji i Hrvatskoj (Transition, Gewerkschaften und politische Eliten in Slowenien und Kroatien). Politička misao (Politischer Gedanke), Jahrgang 18, Nr.4, S. 121-141. URL: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=32119. Zugriff: 26.6.2014.

GSV (2013): Odluku o osnivanju, djelokruga rada te sastavu Povjerenstva Gospodarsko-socijalnog vijeća (Entscheidung über die Gründung, den Arbeitsbereich und die Zusammensetzung der Kommissionen des Wirtschafts- und Sozialrats). 25.7.2013. URL: <http://www.nhs.hr/gsv/povjerenstva/>. Zugriff: 21.7.2014.

GTAI (2014): Wirtschaftsdaten kompakt: Kroatien. Mai 2014. URL: http://ahk.de/fileadmin/ahk_ahk/GTAI/kroatien.pdf. Zugriff: 17.7.2014.

HEP (o.J.): HEP grupa (HEP-Gruppe). URL: <http://www.hep.hr/hep/grupa/default.aspx>. Zugriff: 28.8.2014.

HES (2007): O HES-u (Über HES). URL: <http://www.hephes.hr/index.php/category/o-hes-u/>. Zugriff: 28.8.2014.

Hostin (2014): O nama (Über uns). URL: <http://www.hostin.hr/o-nama>. Zugriff: 24.7.2014.

Hrportfolio, 4.3.2014: DIOKI spašen: Vjerovnici prihvatili stečajni plan (DIOKI gerettet: Die Gläubiger haben den Konkursplan akzeptiert). URL: http://www.hrportfolio.hr/hr/fondovi/fondovi_4_1_0_2/Vijesti|Kompanije|Novost|Dioki_spa-shen-dvoto-_Vjerovnici_prihvatili_ste-ccajni_plan|28202. Zugriff: 17.7.2014.

hrt (Hrvatska Televizija – Kroatisches Fernsehen), 13.11.2012: Radnici Konstruktora I dalje štrajkaju – Žderić obećao jednu plaću (Die Konstruktor-Arbeiter streiken weiter – Žderić hat einen Lohn versprochen). URL: <http://vijesti.hrt.hr/radnici-konstruktora-i-dalje-strajkaju-zderic-obecao-jednu-placu>. Zugriff: 5.8.2014.

hrt, 3.1.2012: Prvi radni sud u Hrvatskoj (Erstes Arbeitsgericht in Kroatien). URL: <http://vijesti.hrt.hr/prvi-radni-sud-u-hrvatskoj>. Zugriff: 21.7.2014.

hrt, 17.6.1998: Kratke vijesti iz Hrvatske (Kurze Nachrichten aus Kroatien). URL: http://www.hrt.hr/arhiv/98/06/17/rh_hrv.html. Zugriff: 29.7.2014.

Hrvatska Voda (2010): Pravni status (Rechtsstatus). URL: <http://www.voda.hr/001-507>. Zugriff: 28.8.2014.

Hrvatske Autoceste (Kroatische Autobahnen) (2013a): O nama (Über uns). URL: <http://www.hac.hr/o-nama>. Zugriff: 30.7.2014.

Hrvatske Autoceste (2013b): Business Activities. URL: <http://www.hac.hr/business-activities-226>. Zugriff: 5.8.2014.

Hrvatske Ceste (Kroatische Landstraßen) (2013): O nama (Über uns). URL: <http://www.hrvatske-ceste.hr/default.aspx?id=7>. Zugriff: 30.7.2014.

Hrvatski Sabor (Kroatisches Parlament) (2014a): Ustav Republike Hrvatske (Verfassung der Republik Kroatien). URL: <http://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske>. Zugriff: 18.7.2014.

Hrvatski Sabor (2014b): Zastupnici 7.saziva Hrvatskoga sabora – zastupljenost spolova u strukturi mandata (Abgeordnete der 7.Legislaturperiode des kroatischen Parlaments – Anteile der Geschlechter in der Verteilung der Mandate). URL: <http://www.sabor.hr/Default.aspx?sec=4579>. Zugriff: 19.8.2014.

Hrvatski Sabor (2013): Zakon o Radu (Arbeitsgesetzbuch). URL: <http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>. Zugriff: 11.07.2014.

Hrvatski Sabor (2012a): Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje (Gesetz über die Kriterien für die Mitarbeit in den tripartistischen Gremien und für die Repräsentativität in Tarifverhandlungen). URL: <http://www.zakon.hr/z/534/Zakon-o-kriterijima-za-sudjelovanje-u-tripartitnim-tijelima-i-reprezentativnosti-za-kolektivno-pregovaranje>. Zugriff: 21.7.2014.

Hrvatski Sabor (2012b): Žene i politika (Frauen und Politik). URL: www.sabor.hr/lgs.axd?t=16&id=23298. Zugriff: 19.8.2014.

Hrvatski Sabor (2011): Nacionalna politika za ravnopravnost spolova, za razdoblje od 2011. do 2015. godine (Nationale Politik für die Gleichberechtigung der Geschlechter für den Zeitraum von 2011 bis 2015). 27.7.2011. URL: <http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/images/pdf/dokumenti/nacionalni/nacionalna-politika-za-rs-2011-2015.pdf>. Zugriff: 19.8.2014.

Hrvatski Sabor (1996): Zakon o inspekciji rada (Gesetz über die Arbeitsinspektion). 5.7.1996. URL: <http://hidra.srce.hr/arhiva/263/18315/www.nn.hr/clanci/sluzbeno/1996/1184.htm>. Zugriff: 21.7.2014.

HSZ (o.J.): O nama (Über uns). URL: <http://www.hsz.hr/>. Zugriff: 12.8.2014.

HUS (2014): Sindikati udruženi u HURS (Bei HURS vereinigte Gewerkschaften). URL: http://hurs.eu/?page_id=32. Zugriff: 29.7.2014.

HUS (2014b): O nama (Über uns). URL: http://hurs.eu/?page_id=2. Zugriff: 28.8.2014.

HUS (2013a): Suradnja pravobraniteljice i triju ženskih sindikalnih grupa (Zusammenarbeit der Ombudsfrau und dreier gewerkschaftlicher Frauengruppen). 6.3.2013. URL: <http://hurs.eu/?p=2621>. Zugriff: 19.8.2014.

HUS (2013b): Statut. URL: http://hurs.eu/?page_id=4. 14.6.2013. Zugriff: 19.8.2014.

HZZ (2014): Mjesečni statistički bilten – Monthly statistics bulletin, Nr.6/2014. URL: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/stat_bilten_06_2014.pdf. Zugriff: 15.7.2014.

HZZ (2014b): Rezultati provedbe Mjera aktivne politike zapošljavanja u 2013.godini (Resultate der Durchführung von Maßnahmen der aktiven Beschäftigungspolitik 2013). 5.2.2014. URL: <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11818>. Zugriff: 28.8.2014.

HZZ (2014c): Osigurana sredstva za nastavak mjera aktivne politike zapošljavanja (Versicherungsgelder für die Fortsetzung der Maßnahmen der aktiven Beschäftigungspolitik). 3.4.2014. URL: <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=15628>. Zugriff: 28.8.2014.

HZZ (2014d): Visina novčane naknade (Höhe des Arbeitslosengeldes). 27.1.2014. URL: <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10292>. Zugriff: 28.8.2014.

HZZ (2014e): Mjesečni podaci – srpanj 2014. (Monatliche Angaben – Juli 2014). URL: <http://www.hzz.hr/>. Zugriff: 28.8.2014.

HZZ (2013): Trajanje novčane naknade (Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes). 3.4.2013. URL: <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10270>. Zugriff: 28.8.2014.

HZZ (2013b): Priopćenje o nastavku provedbe mjera aktivne politike zapošljavanja iz Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja 2011-2012 (s produženom primjenom 31.12.2013) (Mitteilung über die Fortsetzung der Durchführung der Maßnahmen zur aktiven Beschäftigungspolitik aus dem Nationalen Plan zur Beschäftigungsförderung 2011-2012 (mit

verlängerter Anwendung bis zum 31.12.2013). URL:

<http://www.hgk.hr/zk/dubrovnik/priopcenje-o-nastavku-provedbe-mjera-aktivne-politike-zaposljavanja-iz-nacionalnog-plana-za-poticanje-zaposljavanja-2011-2012-s-produzenom-primjenom-do-01-07-2013-god>. Zugriff: 12.9.2014.

Iconics (2007): Customer success story – Dalmacijacement d.d.. URL:

<https://iconics.com/IconicsWebsite/media/Documents/ManuDownloads/ss-gvm-dalmacijacement.pdf>. Zugriff: 30.7.2014.

INA (o.J.a): Povijest (Geschichte). URL: <http://www.ina.hr/default.aspx?id=35>. Zugriff: 24.7.2014.

INA (o.J.b): Top Računovodstvo Servisi d.o.o. (Top Dienstleistungen für das Rechnungswesen GmbH). URL: <http://www.ina.hr/default.aspx?id=4201>. Zugriff: 24.7.2014.

INA (o.J.c): O kompaniji (Über das Unternehmen). URL: <http://www.ina.hr/default.aspx?id=8>. Zugriff: 28.8.2014.

INA (2014): Kolektivni ugovor za INA, d.d. (Tarifvertrag für die INA-AG). 27.2.2014. URL: http://www.inas.hr/wp-content/uploads/2014/02/Kolektivni-ugovor-za-INA-dd_27-02-2014.pdf. Zugriff: 24.7.2014.

INA (2013): Kolektivni ugovor za INA, d.d. (Tarifvertrag für die INA-AG). 10.5.2013. URL: <http://www.inas.hr/wp-content/uploads/2013/12/KU-INA-dd-2013.pdf>. Zugriff: 7.8.2014.

INA (2012): Kolektivni ugovor za INA d.d. (Tarifvertrag für INA d.d.). 29.6.2012. URL: http://www.inas.hr/wp-content/uploads/2013/12/KOLEKTIVNI_INA_2012.pdf. Zugriff: 27.7.2014.

INAŠ (2014a): Povijest sindikata (Geschichte der Gewerkschaft). URL: <http://www.inas.hr/o-nama/povijest-sindikata/>. Zugriff: 24.7.2014.

INAŠ (2014b): Održana 12.skupština INAŠ-a (12.Versammlung von INAŠ abgehalten). In: INAŠmagazin, Nr.3, Juli 2014, S.8-9. URL: http://issuu.com/sindikatinas/docs/ina__magazin_lipanj_br3/0. Zugriff: 8.8.2014.

INAŠ (2014c): Izbori za radničko vijeće (Wahlen zum Betriebsrat). In: INAŠmagazin, Nr.3, Juli 2014, S.3-7. URL: http://issuu.com/sindikatinas/docs/ina__magazin_lipanj_br3/0. Zugriff: 8.8.2014.

INAŠ (2013a): O nama (Über uns). URL: <http://www.inas.hr/o-nama/>. Zugriff: 24.7.2014.

INAŠ (2013b): Tijela sindikata (Gremien der Gewerkschaft). <http://www.inas.hr/o-nama/tijela-sindikata/>. Zugriff: 24.7.2014.

Index, 21.7.2014: Nakon 22 dana štrajka dogovorili se sa Žderićem: Radnicima Konstruktora plaće „u dogledno vrijeme“ (Nach 22 Tagen Streik haben sie mit Žderić abgesprochen: Den Konstruktor-Arbeitern werden die Löhne „in absehbarer Zeit“ gezahlt). URL:

<http://www.index.hr/vijesti/clanak/nakon-22-dana-strajka-dogovorili-se-sa-zdericem-radnicima-konstruktora-place-u-dogledno-vrijeme/761216.aspx>. Zugriff: 5.8.2014.

Index, 18.7.2014: Nezavisni sindikat građevinara prosvjeduje protiv potpisivanja ugovora s Bechtelom (Die Unabhängige Gewerkschaft der Bauarbeiter protestiert gegen die Vertragsunterzeichnung mit Bechtel). URL: <http://www.index.hr/vijesti/clanak/nezavisni-sindik-gradjevinara-prosvjeduje-protiv-potpisivanja-ugovora-s-bechtelom/213626.aspx>. Zugriff: 29.7.2014.

Index, 15.10.2013: Štrajk radnika Konstruktora: Traže povratak otpuštenih radnika na posao i isplatu zaostalih plaća (Streik der Konstruktor-Arbeiter: Sie verlangen die Rückkehr der entlassenen Arbeiter an die Arbeit und die Auszahlung der übrigen Löhne). URL:

<http://www.index.hr/vijesti/clanak/strajk-radnika-konstruktora-traze-povratak-otpustenih-radnika-na-posao-i-isplatu-zaostalih-placa/706174.aspx>. Zugriff: 5.8.2014.

Index, 11.5.2012: Zakon o poticanju zapošljavanja prošao u aboru: Mladi će raditi za 1.600 kuna! (Das Gesetz zur Beschäftigungsförderung ist durch den Sabor gegangen: Junge Menschen werden für 1.600 Kuna arbeiten!). URL: <http://www.index.hr/vijesti/clanak/zakon-o-poticanju-zaposljavanja-prosao-u-saboru-mladi-ce-raditi-za-1600-kuna/614504.aspx>. Zugriff: 15.7.2014.

Indexmundi (2011): Croatia – part time employment. URL: <http://www.indexmundi.com/facts/croatia/part-time-employment>. Zugriff: 28.8.2014.

INP (o.J.): O nama (Über uns). URL: <http://www.inp.hr/>. Zugriff: 24.7.2014.

Internationaler Gewerkschaftsbund (2009): Jährliche Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten – Kroatien. URL: <http://survey09.ituc-csi.org/survey.php?IDContinent=4&IDCountry=HRV&Lang=DE>. Zugriff: 30.6.2014.

IRMO (2014): Mission and history. URL: <http://www.irmo.hr/en/about-the-institute/mission-history/>. Zugriff: 28.8.2014.

Ivanov, Davor (2014): Kako zaustaviti rad na crno? Kazna treba biti krajnja, a ne jedina mjera (Wie ist Schwarzarbeit aufzuhalten? Die Strafe sollte die äußerste, aber nicht die einzige Maßnahme sein). In: Večernji List (Abendblatt), 4.4.2014. URL: <http://www.vecernji.hr/hrvatska/kako-zaustaviti-rad-na-crno-kazna-treba-biti-krajnja-a-ne-jedina-mjera-930869>. Zugriff: 14.7.2014.

Janaf (o.J.): O nama (Über uns). URL: <http://www.janaf.hr/o-nama/>. Zugriff: 24.7.2014.

Jarić-Dauenhauer, Nenad (2012): Školarine u RH su među skupljima u Europi! (Die Studiengebühren in der Republik Kroatien gehören zu den teureren in Europa!). In: tportal, 11.9.2012. URL: <http://www.tportal.hr/scitech/znanost/213881/skolarine-u-RH-su-medu-skupljima-u-Europi.html>. Zugriff: 11.8.2014.

Jovanović, Mak (2012): Radnici Konstruktor prekinuli su štrajk: Razmišljaju o stečaju (Die Konstruktor-Arbeiter haben den Streik unterbrochen: Sie denken über den Konkurs nach). In: 24 sata, 3.12.2012. URL: <http://www.24sata.hr/news/radnici-konstruktor-prekinuli-su-strajk-razmisljaju-o-stecaju-292059>. Zugriff: 5.8.2014.

Jutarnji List (Morgenblatt), 15.1.2014: Privatizacija Petrokemije – Češki milijarder bi uložio 200 milijuna eura, Borealis nešto manje (Privatisierung von Petrokemija – Ein tschechischer Milliardär würde 200 Millionen Euro investieren, Borealis etwas weniger). URL: <http://www.jutarnji.hr/privatizacija-petrokemije-ceski-milijarder-bi-ulozio-200-mil--eura--borealis-nesto-manje/1154942/>. Zugriff: 30.6.2014.

Jutarnji List, 21.11.2013: Ekskluzivno: Novi Zakon o Radu: Radit će se do 60 sati tjedno, u štrajk ako plaća kasni jedan dan (Exklusiv: Neues Arbeitsgesetzbuch: Man wird bis zu 60 Stunden wöchentlich arbeiten und kann streiken, wenn der Lohn sich einen Tag verspätet). URL: <http://www.jutarnji.hr/zakon-o-radu--radit-ce-se-do-60-sati-tjedno--a-otkaz-mogu-dati-i-trudnici-/1141166/>. Zugriff: 26.6.2014.

Jutarnji List, 4.2.2011: INA pokrenula postupak prodaje zaštitarskog dijela tvrtke SINACO I inzistirat će na socijalnoj klauzuli (INA hat den Verkauf des eigenen Sicherheitsdienstes SINACO eingeleitet und wird auf einer Sozialklausel bestehen). URL: <http://www.jutarnji.hr/ina-pokrenula-postupak-prodaje-zastitarskog-dijela-tvrtke-sinaco-i-inzistirat-ce-na-socijalnoj-klauzuli-/923034/>. Zugriff: 24.7.2014.

Jutarnji List, 25.6.2010: Dr. sc. Viktor Gotovac: Sindikati rade samo u korist javnih službi (Die Gewerkschaften arbeiten nur zum Nutzen der öffentlichen Dienstleistungen). URL: <http://www.jutarnji.hr/dr--sc--viktor-gotovac--sindikati-rade-samo-u-korist-javnih-sluzbi/841960/>. Zugriff: 30.6.2014.

Kapović, Mate (2010): Dvije godine borbe za besplatno obrazovanje i razvoj novog studentskog pokreta u Hrvatskoj (Zwei Jahre des Kampfes für kostenlose Bildung und die Entwicklung einer neuen Studierendenbewegung in Kroatien). URL: <http://www.slobodnifilozofski.com/2010/11/mate-kapovic-dvije-godine-borbe-za.html>. Zugriff: 12.8.2014.

Kerovec, Nada (2003): (Ne)jednakost žena na tržištu rada (Die (Un)gleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt). In: Revija za socijalnu politiku (Rundschau für Sozialpolitik), Jahrgang 10, Nr.3, S. 263-282. URL: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=47627. Zugriff: 14.7.2014.

Klisović, Jadranka (2013): Roko Markovina: “Privatizacija hrvatskih brodogradilišta nije najsretnije rješenje” (Roko Markovina: “Die Privatisierung der kroatischen Werften ist nicht die glücklichste Lösung”). In: TRIS, 5.10.2013. URL: <http://tris.com.hr/2013/10/dr-sc-roko->

markovinaprivatizacija-hrvatskih-brodogradilista-nije-najsretnije-rjesenje-ali-jeipak-rjesenje-kako-sam-se-nadala-dobro-sam-se-udala/. Zugriff: 17.7.2014.

Knežević, Ivana (2010): Raste broj privremeno zaposlenih (Die Zahl der vorübergehend Beschäftigten wächst). In: Vjesnik (Kurier), 27.12.2010. URL: http://www.nhs.hr/novosti/raste_broj_privremeno_zaposlenih_3265/. Zugriff: 14.7.2014.

Kokanović, Marina (1999): Croatian Labour Realities, 1990-1999. In: SEER – South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, Jahrgang 2, Nr.3, S. 185-208. URL: <http://www.ceeol.com/aspx/issuedetails.aspx?issueid=28a56f3d-6b2e-4631-89c7-ba765096c8bd>. Zugriff: 26.6.2014.

Krapinsko-zagorska županija (Gespannschaft Krapina-Zagorje) (2013): Korištenje sredstava za poticanje zapošljavanja u 2013. godini (Die Nutzung der Mittel zur Beschäftigungsförderung 2013). URL: <http://kzz.hr/sredstva-poticanje-zaposljavanja-2013>. Zugriff: 12.9.2014.

Kroatiennews, 8.4.2010: Crobenz d.d. verkauft. URL: <http://kroatien-news.net/2010/04/crobenz-d-d-verkauft/>. Zugriff: 24.7.2014.

Liderpress, 19.2.2013: Krvna slika malih i srednjih poduzeća u Hrvatskoj (Das Blutbild kleiner und mittlerer Unternehmen in Kroatien). URL: <http://liderpress.hr/biznis-i-politika/hrvatska/krvna-slika-malih-i-srednjih-poduzeca-u-hrvatskoj/?display=mobile>. Zugriff: 17.7.2014.

Liderpress, 16.4.2012: Monter nastavlja štrajk, zabranjen ulaz direktoru (Monter setzt den Streik fort, dem Direktor wurde der Einlass verwehrt). URL: http://liderpress.hr/tvrtke-i-trzista/poslovna-scena/-monter-nastavlja-strajk-zabranjen-ulaz-direktoru---. Zugriff: 5.8.2014.

Limun (Limone), 27.3.2014: Anketa o radnoj snazi: prosječna stopa nezaposlenosti u 2013. 17,2 posto (Umfrage über Arbeitskraft: durchschnittliche Rate der Arbeitslosigkeit 2013 17,2%).

Limun, 23.1.2014: Rast prosječne stope registrirane nezaposlenosti u 2013. godini (Wachstum der durchschnittlichen Rate registrierter Arbeitslosigkeit 2013). URL: <http://limun.hr/main.aspx?id=983192>. Zugriff: 1.7.2014.

Malenica, Zoran (2004): The future of Croatia. In: South-East Europe Review, Jahrgang 6, Nr.2, S.65-74. URL: <http://www.ceeol.com/aspx/issuedetails.aspx?issueid=999428e5-aeab-48c6-a628-16459f9ae31f>. Zugriff: 1.9.2014.

Martinović, Ljerka Bratonja (2013): Novi egzodus: Svaki peti hrvatski student želi studirati u inozemstvu! (Neuer Exodus: Jeder fünfte kroatische Student möchte im Ausland studieren!). In: Glas Slavonije (Stimme Slawoniens), 8.6.2013. URL: <http://www.glas-slavonije.hr/201187/11/Novi-egzodus-Svaki-peti-hrvatski-student-zeli-studirati-u-inozemstvu>. Zugriff: 11.8.2014.

Matković, Teo (2012): European Employment Observatory Review: Long-term unemployment, 2012: Croatia. URL: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/Croatia-LTU-July2012.pdf>. Zugriff: 4.7.2014.

Matković, Teo/Arandarenko, Mihail/Šošić, Vedrana (2010): Utjecaj ekonomske krize na tržište rada (Der Einfluss der Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt). URL: http://www.undp.hr/upload/file/234/117299/FILENAME/Trzisterada_HR_fin.pdf. Zugriff: 4.7.2014.

Matković, Teo (2009): Razmjeri, oblici i kvaliteta samozaposlenosti u Hrvatskoj (Ausmaße, Formen und Qualität der selbständigen Beschäftigung in Kroatien). In: Franičević, Vojmir/Puljiz, Vlado (Hrsg.): Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti (Arbeit in Kroatien: Vor den Herausforderungen der Zukunft), S.131-165. Zagreb: Pravni Fakultet (Juristische Fakultät). URL: http://web.efzg.hr/dok/KID/Rad_u_Hrvatskoj.pdf. Zugriff: 14.7.2014.

Matković, Teo/Tomić, Iva/Vehovec, Maja (2009): Efikasnost nasuprot dostupnosti? O povezanosti troškova i ishoda studiranja u Hrvatskoj (Effizienz versus Zugänglichkeit? Über die Verbindung zwischen Kosten und Erfolg des Studiums in Kroatien). In: Revija za socijalnu politiku (Rundschau für Sozialpolitik), Jahrgang 17, Nr.2, S. 215-237. URL: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=84874. Zugriff: 11.8.2014.

Matković, Teo (2008): Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj (Wer macht was? Alter und Geschlecht als Bestimmungsgründe der Lage auf dem Arbeitsmarkt in Kroatien). In: Revija za socijalnu politiku (Rundschau für Sozialpolitik), Jahrgang 15, Nr. 3, S. 479-502. URL: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=48054. Zugriff: 14.7.2014.

Milat, Andrea (2012): Pobuna radnica Kamenskog i kako se oduprijeti kapitalizmu (Der Aufstand der Kamensko-Arbeiterinnen und wie dem Kapitalismus Widerstand zu leisten ist). URL: http://www.rosalux.rs/userfiles/files/Perspektive_6_2012.pdf. Zugriff: 19.8.2014.

MMH (2014): Priopćenje za javnost: Garancija za mlade (Mitteilung an die Öffentlichkeit: Die Garantie für Junge). URL: <http://www.mmh.hr/hr/vijesti/priopcenje-za-javnost-garancija-za-mlade>. 20.2.2014. Zugriff: 15.7.2014.

MMH (2012): Tko se boji velike zločeste krize? Strukturirani dijalog o nezaposlenosti mladih (Wer hat Angst vor der großen bösen Krise? Strukturierter Dialog über Jugendarbeitslosigkeit). URL: http://www.mmh.hr/files/ckfinder/files/MMH_tko_se_boji_web.pdf. Zugriff: 15.7.2014.

MMH (2010): Okvirni pozicijski dokument Mreže Mladih Hrvatske „Zapošljavanje mladih i reforme tržišta rada“ (Rahmendokument des Netzwerks der Jungen Kroatiens „Beschäftigung junger Menschen und Reformen des Arbeitsmarktes“). 17.12.2010. URL: <http://www.mmh.hr/files/ckfinder/files/2010-12-17-OPD-ZAPOSLJAVANJE.pdf>. Zugriff: 1.7.2014.

MMH (o.J.): Homepage. URL: <http://www.mmh.hr/en>. Zugriff: 28.8.2014.

- MHS (o.J.): Sindikati udruženi u Maticu hrvatskih sindikata (Im MHS vereinigte Gewerkschaften). URL: <http://www.matica-sindikata.hr/hr/sindikati/>. Zugriff: 31.8.2014.
- Nahod, Maja-Marija/Jurčec, Zdravko (2013): Otpornost hrvatskog graditeljstva na krizu (Die Widerstandsfähigkeit der kroatischen Bauwirtschaft gegenüber der Krise). URL: https://bib.irb.hr/datoteka/646355.Otpornost_hrvatskog_graditeljstva_na_krizu.pdf. Zugriff: 29.7.2014.
- Nestić, Danijel (2007): Differing characteristics or differing rewards: What is behind the gender wage gap in Croatia? URL: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=106596. Zugriff: 14.7.2014.
- NHS (2011a): Adresar sindikata udruženih u NHS – privatni sektor (Adressverzeichnis der im NHS vereinigten Gewerkschaften – privater Sektor). URL: http://www.nhs.hr/onama/sindikati/privatni_sektor_609/. Zugriff: 29.7.2014.
- NHS (2011b): Odbor žena NHS-a (Der Frauenausschuss des NHS). URL: http://www.nhs.hr/onama/odbor_zena/. Zugriff: 19.8.2014.
- Novi List (Neues Blatt), 9.7.2012: Prosječni mjesečni prihod kućanstva u Hrvatskoj 890 eura, u Sloveniji 1.500 (Durchschnittliches monatliches Haushaltseinkommen in Kroatien 890 Euro, in Slowenien 1.500). URL: <http://www.novolist.hr/Vijesti/Hrvatska/Prosjecni-mjesečni-prihod-kucanstva-u-Hrvatskoj-890-eura-u-Sloveniji-1.500>. Zugriff: 11.8.2014.
- Novi List, 2.7.2012: Naša stvarnost: mladi, nezaposleni i razočarani (Unsere Wirklichkeit: jung, arbeitslos und enttäuscht). URL: <http://www.novolist.hr/Vijesti/Hrvatska/Nasa-stvarnost-mladi-nezaposleni-i-razocarani>. Zugriff: 15.7.2014.
- Novosel, Mladen (2013): HUS raskinuo Sporazum o suradnji i otvaranju procesa udruživanja sa SSSH (HUS hat das Abkommen über Zusammenarbeit und die Eröffnung des Vereinigungsprozesses mit dem SSSH aufgekündigt). In: Sindikalna Akcija (Gewerkschaftliche Aktion), Nr.420, 2. 8.3.2013. URL: http://sssh.hr/upload_data/site_files/sa-420.-webpdf.pdf.
- NSB (o.J.): Osnutak (Gründung). URL: <http://www.nsb.hr/>. Zugriff: 31.8.2014.
- NSRHEP (2007): O nama – temeljna načela (Über uns – grundlegende Prinzipien). URL: http://www.nsrhep.hr/index.php?show_page=1. Zugriff: 31.8.2014.
- NSZVO (2013): O Sindikatu znanosti (Über die Gewerkschaft der Wissenschaft). URL: <http://www.nsz.hr/o-sindikatu-znanosti/>. Zugriff: 19.8.2014.
- Odraž (o.J.): O nama (Über uns). URL: <http://www.odraz.hr/hr/o-nama>. Zugriff: 28.8.2014.
- OECD (2003): Glossary of statistical terms: Part-time employment/work. 10.3.2003. URL: <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3046>. Zugriff: 31.8.2014.

Offshore Energy Today, 8.11.2012: INAgip orders new platform for IKA SW field offshore Croatia. URL: <http://www.offshoreenergytoday.com/inagip-orders-new-platform-for-ika-sw-field-offshore-croatia/>. Zugriff: 24.7.2014.

Osijek Petrol (2014): O nama (Über uns). URL: http://www.osijek-petrol.hr/o_nama.php. Zugriff: 24.7.2014.

Petrokemija (2014): Petrokemija d.d. Kutina (Petrokemija-AG Kutina). URL: <http://www.petrokemija.hr/Kompanija/Povijesttvrtke.aspx>. Zugriff: 31.8.2014.

Petrol (2014): About the company. URL: <http://www.petrol.eu/about-petrol/about-company>. Zugriff: 8.8.2014.

PIS (o.J.): O tvrtki (Über die Firma). URL: <http://www.pis.com.hr/Otvrtki.aspx>. Zugriff: 24.7.2014.

Plinacro (o.J.): Podzemno skladište plina d.o.o. (Unterirdische Lagerung von Erdgasen GmbH). URL: <http://www.plinacro.hr/default.aspx?id=22>. Zugriff: 25.7.2014.

Podravka (o.J.): Über Podravka. URL: <http://www.podravka-vegeta.de/company>. Zugriff: 31.8.2014.

Poslovni Dnevnik (Wirtschaftstageblatt), 17.10.2010: Zaposlenici na nepuno radno vrijeme još uvijek su preskupi (Teilzeitbeschäftigte sind immer noch zu teuer). URL: <http://www.poslovni.hr/mobile/domace-kompanije/zaposlenici-na-nepuno-radno-vrijeme-jos-uvijek-su-preskupi-160862>. Zugriff: 11.7.2014.

PPDIV (o.J.): O nama (Über uns). URL: <http://www.ppdiv.hr/ppdiv/o-nama>. Zugriff: 31.8.2014.

PPDIV Podravka (o.J.): O nama (Über uns). URL: <http://www.ppdivpodravka.com/o-nama>. Zugriff: 31.8.2014.

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (Ombudsfrau für die Gleichberechtigung der Geschlechter) (2013): About us. 15.5.2013. URL: <http://www.prs.hr/index.php/english/basic-info>. Zugriff: 19.8.2014.

Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (Ombudsfrau für die Gleichberechtigung der Geschlechter) (2012): Pravobraniteljica (Die Ombudsfrau). URL: <http://www.prs.hr/index.php/prs/pravobraniteljica>. Zugriff: 19.8.2014.

Profitiraj (Profitiere!), 1.1.2014: Za graditeljstvo 2014 bi trebala označiti početak izlaska iz krize (Für die Bauwirtschaft sollte 2014 den Beginn des Auswegs aus der Krise markieren). URL: <http://www.profitiraj.hr/novosti/za-graditeljstvo-2014-bi-trebala-oznaciti-pocetak-izlaska-iz-krize/>. Zugriff: 29.7.2014.

Profitiraj, 30.5.2012: Stečaj Montera nakon mjesec i pol dana štrajka radnika i 11 neisplaćenih plaća (Konkurs von Monter nach anderthalb Monaten Streik und 11 nicht ausge-

zahlten Löhnen). URL: <http://www.profitiraj.hr/novosti/stecaj-montera-nakon-mjesec-i-pol-dana-strajka-radnika-i-11-neisplacenih-placa/>. Zugriff: 5.8.2014.

Račić, Domagoj/Babić, Zdenko/Podrug, Najla (2005): Segmentation of the Labour Market and The Employee Rights in Croatia. In: Revija za socijalnu politiku (Rundschau für Sozialpolitik), Jahrgang 12, Nr.1, S. 45-65. URL: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=47709. Zugriff: 30.6.2014.

Radočaj, Maja (2011): Posao preko agencija za “radnike drugog reda” (Arbeit über die Agenturen für die “Arbeiter der zweiten Reihe”). 29.11.2011. URL: <http://www.komentar.hr/komentari/izdvojeni-blog/10537-radnici-drugog-reda>. Zugriff: 14.7.2014.

Rafinerija nafte brod (2010): O nama (Über uns). URL: <http://www.rafinerija.com/onama.html>. Zugriff: 27.8.2014.

Regionalni Plus, 17.4.2013: Sindikalist: Ni štrajk nema smisla, već samo posao (Gewerkschafter: Auch der Streik hat keinen Sinn, sondern nur Arbeit). URL: <http://regionalni.com/aktualno/sindikalist-ni-strajk-nema-smisla-vec-samo-posao-12843/>. Zugriff: 5.8.2014.

Rilović, Maja (2014): Može bolje (Das geht besser). In: INAŠmagazin, Nr.2, Februar 2014, S.2. URL: http://issuu.com/sindikatinas/docs/magazin_inas_br.2_web. Zugriff: 8.8.2014.

Roser, Thomas (2014): Neumitglied Kroatien bleibt das EU-Sorgenkind. In: Neues Deutschland, 10.2.2014. URL: <http://www.neues-deutschland.de/artikel/923510.neumitglied-kroatien-bleibt-das-eu-sorgenkind.html>. Zugriff: 17.7.2014.

Roser, Thomas (2010): Werften in Kroatien: Kein Schiff wird kommen. In: Die Presse, 26.9.2010. URL: http://diepresse.com/home/wirtschaft/international/597357/Werften-in-Kroatien_Kein-Schiff-wird-kommen. Zugriff: 17.7.2014.

Securecreditreform (2013): PZC SPLIT d.d. URL: <http://secure.creditreform.hr/r?s=pzc-split-d.d.&an=0000051229&setlang=1>. Zugriff: 5.8.2014.

SEEBiz, 26.3.2013: NHS najbrojnija sindikalna središnjica sa 116.837 članova (NHS größter gewerkschaftlicher Dachverband mit 116.837 Mitgliedern). URL: <http://rs.seebiz.eu/nhs-najbrojnija-sindikalna-sredisnjica-sa-116837-clanova/ar-60343/>. Zugriff: 27.6.2014.

SGH (2013a): Letak (Flugblatt). Unveröffentlicht.

SGH (2013b): Pročišćeni tekst kolektivnog ugovora za graditeljstvo (Bereinigter Text des Tarifvertrags für die Bauwirtschaft). 3.10.2013. URL: http://sgh.hr/app/webroot/files/file/KUG%20-%20procisceni%20tekst%202013_%20sa%20V_,%20VI_%20i%20VII_%20izmjenama.pdf. Zugriff: 29.7.2014.

SGH (2013c): Pročišćeni tekst kolektivnog ugovora za graditeljstvo – Prilog 1 (Bereinigter Text des Tarifvertrags für die Bauwirtschaft – Anhang 1). 3.10.2013. URL: http://sgh.hr/app/webroot/files/file/TARIFE%202013_%20-%20procisceni%20tekst%203_10_2013_.pdf. Zugriff: 5.8.2014.

SGH (2013d): Pregled kolektivnih ugovora u djelatnosti graditeljstva na nacionalnoj razini (Überblick über die Tarifverträge in der Bauwirtschaft auf nationaler Ebene). URL: http://sgh.hr/pdf/collective_agreement_pdfs/ku_za_graditeljstvo_-_pregled_sklapanja_-_sa_vii.izmji_dop..pdf. Zugriff: 5.8.2014.

SGH (2012): Presentation. Unveröffentlicht.

SGH (2011): Tijela (Gremien). URL: <http://sgh.hr/abouts/index/2>. Zugriff: 5.8.2014.

SGH (2010): Osma skupština Sindikata graditeljstva Hrvatske (Achte Versammlung der Gewerkschaft der Bauwirtschaft Kroatiens). In: Graditelj (Der Bauarbeiter), Jahrgang 8, Nr.13, S.4-7. URL: http://www.sgh.hr/pdf/side_banners/graditelj_13.pdf. Zugriff: 5.8.2014.

SGH (2008): Kolektivni ugovor za graditeljstvo (pročišćeni tekst) (Tarifvertrag für die Bauwirtschaft – bereinigter Text). URL: <http://www.poslovni-savjetnik.com/sites/default/files/KOLEKTIVNI%20UGOVOR%20ZA%20GRADITELJSTVO.pdf>. Zugriff: 7.8.2014.

Sigurnomjesto (Sicherer Ort) (2012): Statistics – Prevalence of violence towards women. URL: <http://www.sigurnomjesto.hr/en/violence-prevention/statistics/>. Zugriff: 19.8.2014.

Simonović, Gordana/Dikić, Mirjana (2009): Auslandsinvestitionen in Kroatien rückläufig. In: Deutsche Welle, 24.9.2009. URL: <http://www.dw.de/auslandsinvestitionen-in-kroatien-r%C3%BCckl%C3%A4ufig/a-4720750>. Zugriff: 17.7.2014.

SING (o.J.): O nama (Über uns). URL: http://www.sing.hr/?q=ustroj/o_nama. Zugriff: 24.7.2014.

SING (2014): Sjedište sindikata (Sitz der Gewerkschaft). URL: http://www.sing.hr/?q=ustroj/organizacija/sjediste_sindikata. Zugriff: 24.7.2014.

SING (2013a): SING-info, Nr.121, 4.1.2013. URL: <http://sing.hr/pdf/info/info121.pdf>. Zugriff: 8.8.2014.

SING (2013b): SING-info, Nr.126, 24.7.2013. URL: <http://sing.hr/pdf/info/info126.pdf>. Zugriff: 8.8.2014.

SING/EKN (2013): Priopćenje (Mitteilung). 11.7.2013. URL: <http://sing.hr/pdf/obavijesti/maloprodaja.pdf>. Zugriff: 8.8.2014.

SING (2011): Zajedno za INU (Gemeinsam für INA). URL:
http://sing.hr/?q=vijesti/novosti/zajedno_za_inu. Zugriff: 8.8.2014.

Slobodna Dalmacija (Freies Dalmatien), 4.10.2013: Inspekcija rada i zaštite na radu dobija veće ovlasti (Die Arbewits- und Arbeitsschutzinspektion bekommt größere Befugnisse). URL:
<http://www.slobodnadalmacija.hr/Hrvatska/tabid/66/articleType/ArticleView/articleId/223540/Default.aspx>. Zugriff: 21.7.2014.

SMART (o.J.): Welcome. URL: <http://www.smart.hr/index.php?lang=en>. Zugriff: 31.8.2014.

SMH (2014): O nama (Über uns). URL: <http://www.smh.hr/o-nama>. Zugriff: 31.8.2014.

Soldo, Stanislav (2013): Radnici Konstruktora ponovno u štrajku: Hoćemo gotovinu jer nam idu ovrhe (Konstruktor-Arbeiter erneut im Streik: Wir wollen Bargeld, denn uns drohen Pfändungen). In: Dubrovački Vjesnik (Dubrovniker Kurier), 26.3.2013. URL:
<http://dubrovacki.hr/clanak/49993/radnici-konstruktora-ponovno-u-strajku-hocemo-gotovinu-ger-nam-idu-ovrhe>. Zugriff: 5.8.2014.

Solidbau, 15.2.2013: Maschinenbau: Kroatiens Werften am Boden. URL:
http://www.solidbau.at/home/artikel/Maschinenbau/Kroatiens_Werften_am_Boden/aid/16782?analytics_from=rss. Zugriff: 17.7.2014.

Specijalna Oprema (Spezialausrüstung) (o.J.): O nama (Über uns). URL: <http://specijalna-oprema.hr/onama>. Zugriff: 24.7.2014.

Srednja (Die Mittlere), 14.3.2014: Evo kolike su place prema pojedinim zanimanjima u Hrvatskoj (So hoch sind die Löhne in einzelnen Berufen in Kroatien). URL:
<http://www.srednja.hr/Novosti/Korak-do-posla/Evo-kolike-su-place-prema-pojedinim-zanimanjima-u-Hrvatskoj>. Zugriff: 5.8.2014.

SSSH (2014): ZOR u Saboru (Arbeitsgesetzbuch im Parlament). 26.6.2014. URL:
<http://sssh.hr/hr/vise/nacionalne-aktivnosti-72/zor-u-saboru-1190>. Zugriff: 26.6.2014.

SSSH (2013): NHS, SSSH, MHS I HUS reprezentativne sindikalne središnjice (NHS, SSSH, HUS und MHS sind repräsentative gewerkschaftliche Dachverbände). 10.4.2013. URL:
<http://www.sssh.hr/hr/vise/nacionalne-aktivnosti-72/nhs-sssh-mhs-i-hus-reprezentativne-sindikalne-sredisnjice-486>. Zugriff: 27.6.2014.

SSSH (2012): Ženska sekcija SSSH (Die Frauensektion des SSSH). URL:
<http://sssh.hr/hr/static/sssh/zenska-sekcija-sssh-6>. Zugriff: 19.8.2014.

Stadler, Gebhard (2013): Länderanalyse Kroatien. URL:
http://www.bayernlb.de/internet/media/de/internet_4/de_1/downloads_5/0100_corporatecenter_8/5700_volkswirtschaft_research_2/laender_1/deutsch_2/laenderanalysena_k_1/kroatien_1/Kroatien.pdf. Zugriff: 26.6.2014.

Stojaković, Krunoslav (2012): Sozialdemokratische Zumutungen in Kroatien. In: Standpunkte International, 07/2012. URL: http://www.rosalux.rs/userfiles/files/Standpunkte_Int_07-2012.pdf. Zugriff: 4.6.2014.

Stojmenović, Rosana (2013): Radnici Coninga idu u štrajk: Žele sedam neisplaćenih plaća (Die Coning-Arbeiter treten in Streik: Sie möchten sieben nicht ausgezahlte Löhne). In: 24 sata, 20.2.2013. URL: <http://www.24sata.hr/biznis/radnici-coninga-idu-u-strajk-zele-sedam-neisplacenih-placa-302846>. Zugriff: 5.8.2014.

STSI (2014): Dobro došli (Herzlich willkommen). URL: <http://www.stsi.hr/>. Zugriff: 24.7.2014.

Suvremena (Die Moderne), 9.11.2006: SSSH: agencije za privremeno zapošljavanje iznajmljuju radnike na leasing (SSSH: Die Agenturen für vorübergehende Beschäftigung verleasen die Arbeiter). URL: <http://www.suvremena.hr/1950.aspx>. Zugriff: 14.7.2014.

Šućur, Zoran (2009): Pokazatelji ekonomske isključenosti među Hrvatima i nacionalnim manjinama u Republici Hrvatskoj (Indikatoren ökonomischer Exklusion bei Kroaten und nationalen Minderheiten in der Republik Kroatien). In: Revija za socijalnu politiku (Rundschau für Sozialpolitik), Jahrgang 16, Nr.2, S. 115-140. URL: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=61966. Zugriff: 16.7.2014.

The Guardian, 12.2.2010: US embassy cables: Speculation grows around Sanader role in "Croatia's Enron". URL: <http://www.theguardian.com/world/us-embassy-cables-documents/248593>. Zugriff: 17.7.2014.

Theiss, Wolf (2013): Kroatisches Parlament verabschiedet Gesetz über strategische Investitionsvorhaben. November 2013. URL: http://www.wolftheiss.com/tl_files/wolftheiss/Dokumente/Newsletters/Client_Alerts/Client%20Alert%20-%20Kroatisches%20Parlament%20verabschiedet%20Gesetz%20uber....pdf. Zugriff: 17.7.2014.

Tifon (o.J.): O nama (Über uns). URL: <http://www.tifon.hr/default.aspx?id=30>. Zugriff: 24.7.2014.

Tiroler Tageszeitung, 18.7.2014: Gazprom könnte INA-Anteile von MOL übernehmen. URL: <http://www.tt.com/home/8658929-91/gazprom-k%C3%B6nnte-ina-anteile-von-mol-%C3%BCbernehmen.csp>. Zugriff: 24.7.2014.

Tomić, Iva (2013): Nezaposlenost mladih u RH (Jugendarbeitslosigkeit in der Republik Kroatien). URL: <http://www.slideshare.net/MilanDeskar/tomi-nezaposlenost-mladih>. Zugriff: 15.7.2014.

Tportal, 1.5.2012: Radnici sindikatima dali – žuti karton! (Die Arbeiter haben den Gewerkschaften – die gelbe Karte gezeigt!). URL: <http://www.tportal.hr/vijesti/hrvatska/191074/Radnici-sindikatima-dali-zuti-karton.html>. Zugriff: 30.6.2014.

Tportal, 1.7.2011: HUS: Samo jedan radni sud nije dovoljan (HUS: Ein Arbeitsgericht reicht nicht). URL: <http://www.tportal.hr/biznis/gospodarstvo/136207/HUS-Samo-jedan-Radni-sud-nije-dovoljan.html>. Zugriff: 21.7.2014.

Tvrtke (Firmen) (o.J.): GRAVIA d.o.o., Osijek. URL: <http://www.tvrtke.com/gravia-d-o-o,PID-8,MF-11611.aspx>. Zugriff: 5.8.2014.

Umrechner-euro, 24.7.2014: Kuna in Euro. URL: <http://www.umrechner-euro.de/kuna-in-euro>. Zugriff: 24.7.2014.

UNDP Croatia (2006): Poverty, unemployment and social exclusion. URL: <http://www.undp.hr/upload/file/104/52080/FILENAME/Poverty,%20Unemployment%20and%20Social%20Exclusion.pdf>. Zugriff: 15.7.2014.

Ured za ravnopravnost spolova (Amt für die Gleichberechtigung der Geschlechter) (2014a): Ure za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske (Das Amt für die Gleichberechtigung der Geschlechter der Republik Kroatien). URL: <http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/hr/ouredu.html>. Zugriff: 19.8.2014.

Ured za ravnopravnost spolova (Amt für die Gleichberechtigung der Geschlechter) (2014b): Odbor za ravnopravnost spolova Hrvatskog Sabora (Der Ausschuss für die Gleichberechtigung der Geschlechter des kroatischen Parlaments). URL: <http://www.ured-ravnopravnost.hr/site/hr/institucionalni-mehanizmi/odbor-za-rs-hrvatskog-sabora.html>. Zugriff: 19.8.2014.

Večernji List (Abendblatt), 21.2.2014: Prosvjed sindikata: Nema Ine bez cjeline (Protest der Gewerkschaften: INA gibt es nicht ohne die Gesamtheit). URL: <http://www.vecernji.hr/hrvatska/prosvjedni-skup-sindikata-nema-ine-bez-cjeline-922613>. Zugriff: 27.7.2014.

Večernji List, 27.5.2013: Coning se nagodio s Ministarstvom, prekinut štrajk (Coning hat sich mit dem Ministerium verglichen, der Streik wurde abgebrochen). URL: <http://www.vecernji.hr/hrvatska/coning-se-nagodio-s-ministarstvom-prekinut-strajk-560016>. Zugriff: 5.8.2014.

Večernji List, 6.11.2012: Konstruktor u štrajku: Dajte nam plaće ili otvorite stečaj! (Konstruktor im Streik: Gebt uns die Löhne oder eröffnet das Konkursverfahren!). URL: <http://www.vecernji.hr/kompanije-i-trzista/konstruktor-u-strajku-dajte-nam-place-ili-otvorite-stecaj-472097>. Zugriff: 5.8.2014.

Večernji List, 8.12.2009: Dalmacijacement promijenio ime u CEMEX Hrvatska (Dalmacijacement hat den Namen in CEMEX Kroatien umgewandelt). URL:

<http://www.vecernji.hr/hrvatska/dalmacijacement-promijenio-ime-u-cemex-hrvatska-63009>.
Zugriff: 30.7.2014.

Women's Network Croatia (2006): About us. URL: http://www.zenska-mreza.hr/index_eng.htm. Zugriff: 28.8.2014.

Zora (Morgenröte) (2012): Podaci o organizaciji (Angaben über die Organisation). URL: <http://udrugazora.hr/node/82/?id=27>. Zugriff: 19.8.2014.

Zuber, Maria (2006): Radna i socijalna prava zaposlenih u nepunom random vremenu u Hrvatskoj (Arbeits- und soziale Rechte der Teilzeitbeschäftigten in Kroatien). In: Revija za socijalnu politiku (Rundschau für Sozialpolitik), Jahrgang 13, Nr.1, S. 173-188. URL: http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=47823. Zugriff: 11.7.2014.

Žapčić, Andrea (2012): U Hrvatskoj se neće osnivati novi radni sudovi (In Kroatien werden keine neuen Arbeitsgerichte gegründet werden). In: Tportal, 5.1.2012. URL: <http://www.tportal.hr/vijesti/hrvatska/168421/U-Hrvatskoj-se-nece-osnivati-novi-radni-sudovi.html>. Zugriff: 21.7.2014.

Anhang 1: Liste der geführten Interviews

Interview	Datum
A1: Interview mit einem Vertreter der Studierendenbewegung: AB, Biologe, beschäftigt am Zagreber Ruder-Bošković-Institut, Zweitstudium der Philosophie	12.3.2012
A2: Interview mit einem Vertreter der Gewerkschaft Akademska Solidarnost: AC, zuständig für die Ausarbeitung des Statuts von AS	22.3.2012
A3: Interview mit einem Vertreter der Gewerkschaft NSZVO zu Transformation in Kroatien und zu Gewerkschaften und Studierendenbewegung: AD, Vorsitzender der Gewerkschaft	13.7.2012
B1: Interview mit einer Vertreterin der Frauensektion des SSSH: BB, Mitglied der Frauensektion und Vorsitzende der Gewerkschaft der Rentner Kroatiens	17.4.2012
B2: Interview mit einer Vertreterin der feministischen Organisation CESI: BC, Vorsitzende von CESI	24.5.2012
B3: Interview mit einer Vertreterin der Frauensektion des NHS: BD, Vorsitzende der Frauensektion	4.5.2012
B4: Interview mit einer Vertreterin des SSSH (2) zu Gewerkschaften und Frauenbewegung: BE, Sekretärin für Sozialpolitik	21.6.2012
C1: Interview mit einem Vertreter der Baugewerkschaft SGH: CB, Sekretär der Gewerkschaft und Mitglied der Jugendkommission des SSSH	24.4.2012
C1(b) E-Mail-Interview mit einem Vertreter der Baugewerkschaft SGH: ebenfalls CB	19.3.2014
C2: Interview mit einem Vertreter der Gewerkschaft EKN zu INA: CC, Generalsekretär der Gewerkschaft	14.5.2012
C3: Interview mit einem Vertreter der Gewerkschaft SING zu INA: CD, Vorsitzender der Gewerkschaft	21.5.2012
C4: Interview mit einem Vertreter der Gewerkschaft INAŠ zu INA: CE, Generalsekretär der Gewerkschaft, früher HUS-Vorsitzender, INA-Arbeiter	17.5.2012
D1: Interview mit einem Vertreter von EKN Petrokemija zum Kampf bei Petrokemija 1998:	12.4.2012

DB, Vorsitzender von EKN Petrokemija

E1: Interview mit einem Vertreter des Dachverbandes NHS: EB, Vorsitzender des Dachverbandes	5.7.2012
--	-----------------

E2: Interview mit einer Vertreterin des Dachverbandes SSSH: EC, Sekretärin des SSSH für politische Strategie und Bündnispolitik	20.7.2012
--	------------------

E3: Interview mit einem Vertreter des Dachverbandes HUS: ED, Sekretär	5.7.2012
--	-----------------

F1: E-Mail-Interview mit einem Vertreter der Jugendsektion des SSSH: FB, Vorsitzender der Jugendsektion, Mitglied der Gewerkschaft für Tourismus und Dienstleistungen (STUH)	15.10.2012
---	-------------------

Anhang 2: Interviewleitfäden

Leitfaden zum Interview mit einem Vertreter der Studierendenbewegung (A1)

Folgendes ist vor dem Interview zu sagen: Ziel dieses Interviews ist es, Informationen über die Studierendenbewegung in Kroatien und über ihre Kooperation mit Gewerkschaften zu erhalten. Das Interview wird in der Arbeit anonym zitiert, Ihr Name erscheint nicht.

Block 1: Probleme, die zur Entstehung der Bewegung geführt haben

- Könnten Sie mir zu Beginn ein allgemeines Bild der Situation im kroatischen Bildungssystem, insbesondere an den Universitäten, präsentieren, die der Rahmen für die Besetzungen von 2009 war?

Nachfragen:

- Waren Studiengebühren ein Thema?
 - War die Einführung des Bologna-Systems ein Thema?
 - Wie ist die Ausstattung der kroatischen Universitäten?
- Ich weiß aus einigen soziologischen Texten, dass die soziale Ungleichheit in Kroatien beim Zugang zur Universität sehr hoch ist, dass es unwahrscheinlich ist, dass Arbeiterkinder studieren. War das 2009 ein Thema?

Nachfrage:

- Wie viel Prozent der kroatischen Studierenden müssen zur Finanzierung ihres Studiums arbeiten?
- Ich weiß, dass es an kroatischen Universitäten spektakuläre Korruptionsfälle gegeben hat – 2008 wurde das ökonomische Institut in Zagreb wegen gekaufter Abschlüsse geschlossen. War das bei Ihren Diskussionen vor den Besetzungen ein Thema?

Block 2: Akteure, die an der Bewegung und ihrer Entstehung beteiligt waren

- Nun interessiert mich, welche Akteure 2009 die Bewegung angestoßen haben und an ihr beteiligt waren.

Nachfragen:

- Was war die Rolle der offiziellen Studierendenvertretung Studentski Zbor?
- Gab es Akteure von außerhalb der Universität, mit denen Sie zusammenarbeiteten, etwa Schüler?
- Während der Besetzung ist ja das studentische Plenum entstanden. Glauben Sie, dass es eine kleine Minderheit der Studierenden war oder hat es während der Besetzung

viele Studierende angezogen? Glauben Sie, dass es durch eine Mehrheit oder eine relevante Minderheit legitimiert war?

- War die Besetzung nur eine Bewegung der Zagreber Philosophischen Fakultät?
- Gab es viele Professoren, die Ihre Bewegung unterstützten?

Block 3: Die Rolle der Gewerkschaften in der Bewegung

Unterblock 1: Kooperation der Bewegung mit Gewerkschaften

- Können Sie mir etwas über die Rolle von Gewerkschaften in Ihrer Bewegung erzählen?

Nachfragen:

- Mit welchen Gewerkschaften gab es Kooperation? Wie funktionierte die Kooperation?
 - Wie genau unterstützten die Gewerkschaften Ihre Bewegung?
- Wie sahen die Stellungnahmen der Gewerkschaften über Ihre Bewegung genau aus und wie begründeten sie ihre Meinung?
- Haben die Gewerkschaften eigene Forderungen zur Bildungspolitik formuliert?
 - Haben die Studierenden Positionen der Gewerkschaften übernommen?
 - Hatten die Studierenden zu Beginn Vertrauen gegenüber den Gewerkschaften?
- Haben die Studierenden verlangt, dass die Gewerkschaften aktiv an der Bewegung teilnehmen und sie stärker unterstützen sollen?
- Gab es Konflikte zwischen Ihnen und den Gewerkschaften über bestimmte Formen von politischer Aktion?
- Gab es während der Besetzung gewerkschaftliche Kämpfe, die die Studierenden unterstützten?

Unterblock 2: Erfolge der Kooperation

- Wurden durch die Kooperation mit den Gewerkschaften Erfolge erzielt oder nicht?
- Wurden bei der Unterstützung gewerkschaftlicher Kämpfe Erfolge erzielt?
- Hat die Unterstützung gewerkschaftlicher Kämpfe zu mehr Unterstützung der Gewerkschaften für Studierende geführt?

Unterblock 3: Heutige Perspektiven der Zusammenarbeit

- Gibt es heute bei den politisch aktiven Studierenden Offenheit für weitere Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften oder eine Stimmung gegen die Gewerkschaften?

- Denken Sie, dass die Gewerkschaften heute offen für weitere Zusammenarbeit mit Ihnen sind?

Leitfaden zum Interview mit einem Vertreter von Akademska Solidarnost (A2)

Folgendes ist vor dem Interview zu sagen: Ziel dieses Interviews ist es, Informationen über die Entstehung der Gewerkschaft *Akademska Solidarnost* und über den Universitätsstreik von 2011 zu erhalten. Das Interview wird in der Arbeit anonym zitiert, Ihr Name erscheint nicht.

Block 1: Entstehung von Akademska Solidarnost

- Ich weiß, dass letztes Jahr, 2011, ein Streik an der Philosophischen Fakultät in Zagreb stattgefunden hat. Wurde Akademska Solidarnost während des Streiks oder davor gegründet?

Nachfrage:

- Wann genau und durch wen wurde Akademska Solidarnost gegründet?
- Können Sie mir sagen, warum der Streik stattgefunden hat?

Block 2: Verhältnis zu den etablierten Gewerkschaften

- Was war die Position der bestehenden Gewerkschaften zum Streik, insbesondere von NSZVO?

Nachfrage:

- Was waren ihre Argumente?
- Äußerten auch andere Gewerkschaften ihre Meinung zum Streik?

Block 3: Machtquellen von Akademska Solidarnost während des Streiks

- Welche Faktoren für den Erfolg des Streiks gab es?
- Hat ein großer Prozentsatz der Beschäftigten am Streik teilgenommen?
- Denken Sie, dass es unter denjenigen, die nicht teilgenommen haben, viel Angst vor Arbeitslosigkeit gab, beispielsweise weil sie prekär beschäftigt waren?

Nachfrage:

- Wie verbreitet ist prekäre Beschäftigung an den kroatischen Universitäten?
- Ist der Organisationsgrad der anderen Gewerkschaft hoch?
- Gab es bei der Beteiligung am Streik bedeutsame Unterschiede nach Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit oder Beruf?
- War es wegen der Struktur der Arbeit an der Universität schwierig, den Streik zu organisieren? In einer Fabrik mit Fließband ist der Produktionsprozess schon durch ei-

nen Arbeiter anzuhalten. Wenn an der Universität nur eine kleine Gruppe streikt, arbeitet der Rest weiter.

- Waren die Gesetze ein Problem für Sie? Beispielsweise dürfen in Deutschland viele an den Universitäten nicht streiken, weil sie Beamte sind.
- Gab es Organisationen außerhalb der Universität, mit denen Sie während des Streiks zusammenarbeiteten?
- Können Sie ein allgemeines Bild vom Verhalten der großen nationalen Medien zum Streik zeichnen?
- Wie hat sich der Staat verhalten? Gab es Repression oder die Drohung damit? Wurde die Polizei geschickt oder mit Klagen gedroht? Oder gab es Zugeständnisse gegenüber Teilen der Beschäftigten, um die Einheit des Streiks zu zerstören?

Block 4: Entwicklung der Gewerkschaft nach dem Streik

- Können Sie mir sagen, wie sich Akademska Solidarnost nach dem Ende des Streiks entwickelt hat?

Nachfragen:

- Gab es einen Gewinn oder einen Verlust an Mitgliedern? Wie viele Mitglieder haben Sie heute?
- Ich habe gehört, dass auch Menschen von außerhalb der Universität Mitglied geworden sind, etwa Arbeiter auf Werften und im Elektrizitätssektor. Wie haben Sie diese rekrutiert?
- Was bedeutet es genau, dass Ihre Gewerkschaft auf dem Prinzip der direkten Demokratie basiert? Was ist der Hauptunterschied zwischen Ihrer Organisation und den existierenden Gewerkschaften?

Nachfrage:

- Arbeiten Sie nach dem Konsensprinzip oder stimmen Sie ab?
- Gab es Aktionen, Kampagnen oder Streiks von Akademska Solidarnost nach dem Ende des Streiks 2011 oder bereiten Sie gegenwärtig welche vor?
- Könnten Sie kurz zusammenfassen, welche politischen Positionen die Organisation seit ihrer Gründung entwickelt und zu welchen Themen sie bereits gearbeitet hat?
- Mit wem haben Sie seit dem Ende des Streiks zusammengearbeitet?
- Was ist Ihre persönliche Meinung über die Perspektiven von Akademska Solidarnost? Denken Sie zum Beispiel, dass AS viele neue Mitglieder aus existierenden Gewerkschaften anziehen kann, einschließlich Industriearbeitern?

Leitfaden zum Interview mit einem Vertreter der NSZVO (A3)

Folgendes ist vor dem Interview zu sagen: Ziel dieses Interviews ist es, Informationen über die Rolle der Gewerkschaften in der Transformation in Kroatien und über die Kooperation Ihrer Gewerkschaft mit der Studierendenbewegung zu erhalten. Das Interview wird in der Arbeit anonym zitiert, Ihr Name erscheint nicht.

Block 1: Transformation und Privatisierung in Kroatien

- Könnten Sie mir im Allgemeinen sagen, wie die Transformation der Eigentumsverhältnisse in Kroatien in den 1990ern abgelaufen ist?

Nachfragen:

- Wurden Aktien auch an Arbeiter verkauft?
- Gab es Konflikte um das Privatisierungsmodell?
- Welche Firmen wurden zuerst privatisiert?
- Woher kamen die neuen Eigentümer?
- Hat Korruption eine wichtige Rolle in diesem Prozess gespielt?
- Gab es Veränderungen in der Art der Transformation nach der Zeit von Tudman?
- Wurde die kroatische Wirtschaft nach Tudman stärker für ausländisches Kapital geöffnet?
- Welche Privatisierungen werden in Kroatien in Zukunft noch durchgeführt werden?

Block 2: Gewerkschaften und Transformation

- Hatten die Gewerkschaften ein gemeinsames Konzept? Haben die verschiedenen Dachverbände gegen diese Art von Transformation eng zusammengearbeitet?
- Welche Kampagnen oder Aktionen der Dachverbände gab es in den 1990ern, um diesen Prozess zu beeinflussen?
- Gab es Konflikte zwischen Ihrem Dachverband Matica und anderen Dachverbänden, zwischen dem öffentlichen Sektor, den Sie organisieren, und Industriegewerkschaften?

- Was ist der Standpunkt Ihres Dachverbands zu den kroatischen Werften und der staatlichen Industrie?
- Was denken Sie über die Rolle des Wirtschafts- und Sozialrats? War er hilfreich für die Gewerkschaften?
- Arbeiteten die Oppositionsgewerkschaften, etwa die SDP, mit Ihnen zusammen und unterstützten sie Sie in der Zeit von Tuđman?
- Ich weiß, dass es die Hrvatski Laburisti gibt. Denken Sie, dass sie in Zukunft ein Partner der Gewerkschaften sein können?
- Haben Sie während der Transformation mit NGOs kooperiert?

Block 3: NSZVO und Studierendenbewegung

- Wie haben Sie die Studierendenbewegung 2009 wahrgenommen?

Nachfrage:

- Waren die Studierenden offen für Kooperation mit Gewerkschaften?
- Wer hat die Kooperation 2009 ursprünglich angeregt – kamen die Studierenden zu Ihnen oder umgekehrt?
- Können Sie sich in Zukunft noch Kooperation mit der Studierendenbewegung vorstellen und unter welchen Bedingungen?
- Was können Sie mir über den Universitätsstreik 2011 sagen?

Block 4: Sonstiges

- Was war der Standpunkt Ihres Dachverbands zu den Facebook-Protesten letztes Jahr?
- Was war der Standpunkt Ihres Dachverbands zu den zwei großen Reformen des Arbeitsmarkts 2003 und 2010?

Leitfaden zum Interview mit den gewerkschaftlichen Frauensektionen (B1/B2)

Folgendes ist vor dem Interview zu sagen: Ziel dieses Interviews ist es, Informationen über die Frauenbewegung in Kroatien und über die gewerkschaftlichen Frauensektionen zu erhalten. Das Interview wird in der Arbeit anonym zitiert, Ihr Name erscheint nicht.

Block 1: Situation von Frauen in Kroatien

- Könnten Sie mir die Situation von Frauen in Kroatien im Allgemeinen schildern? Was sind typische Probleme von Frauen?

Nachfragen:

- Wie ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt?
- Wird unbezahlte Hausarbeit vor allem von Frauen geleistet?
 - Wie ist das Ausmaß von Gewalt gegen Frauen?
- Wie ist die Situation von Frauen im Bildungssystem?
 - Wie stark sind Frauen in der Politik vertreten?
- Wie ist der gesetzliche Rahmen für Frauenrechte?
- Welche Rollenmodelle über Frauen werden kulturell vertreten? Gibt es Institutionen, die in besonderem Maße ein konservatives Rollenbild vermitteln?

Block 2: Die gewerkschaftlichen Frauensektionen

- Was können Sie mir über die gewerkschaftlichen Frauensektionen sagen?

Nachfragen:

- Wie sind sie entstanden?
- Zu welchen Themen arbeiten sie?
- Wie ist das Verhältnis der Frauensektionen zu den Dachverbänden? Werden die Sektionen von den Dachverbänden ausreichend unterstützt?
 - Warum haben die Dachverbände MHS und URSH keine Frauensektion?

Block 3: Das Verhältnis zwischen Frauensektionen und feministischen NGOs

- Was können Sie mir über das Verhältnis zwischen gewerkschaftlichen Frauensektionen und feministischen Organisationen sagen?

Nachfragen:

- Welche gemeinsamen Aktionen gibt es?
- Gibt es Konflikte zwischen den Frauensektionen und den feministischen Gruppen über bestimmte Themen oder Aktionsformen?
- Welche anderen Bündnispartner haben die Frauensektionen? Werden sie von den Medien unterstützt?
- Denken Sie, dass die Zusammenarbeit mit den feministischen Organisationen die Gewerkschaften stärkt?

Leitfaden zum Interview mit der feministischen Organisation CESI (B3)

Folgendes ist vor dem Interview zu sagen: Ziel dieses Interviews ist es, Informationen über die Frauenbewegung in Kroatien und über ihr Verhältnis zu Gewerkschaften zu erhalten. Das Interview wird in der Arbeit anonym zitiert, Ihr Name erscheint nicht.

Block 1: Situation von Frauen in Kroatien

- Könnten Sie mir die Situation von Frauen in Kroatien im Allgemeinen schildern? Was sind typische Probleme von Frauen?

Nachfragen:

- Wie ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt?
- Wird unbezahlte Hausarbeit vor allem von Frauen geleistet?
 - Wie ist das Ausmaß von Gewalt gegen Frauen?
- Wie ist die Situation von Frauen im Bildungssystem?
 - Wie stark sind Frauen in der Politik vertreten?
- Wie ist der gesetzliche Rahmen für Frauenrechte?
- Welche Rollenmodelle über Frauen werden kulturell vertreten? Gibt es Institutionen, die in besonderem Maße ein konservatives Rollenbild vermitteln?

Block 2: Informationen über CESI

- Gab es einen bestimmten Anlass für die Gründung Ihrer Organisation 1997?
- Sind Sie Mitglied im Frauennetzwerk?
- Mit welchen Organisationen arbeiten Sie zusammen und in welcher Form?
- Mit welchen Themen hat sich Ihre Organisation und haben sich feministische Organisationen in Kroatien im Laufe der letzten Jahre, seit Beginn der Wirtschaftskrise 2008, beschäftigt? Welche Aktionen und Projekte hat es gegeben?

Block 3: Das Verhältnis zu den Gewerkschaften

- Wie war das Verhältnis zu den Gewerkschaften in diesem Zusammenhang? Gab es Zusammenarbeit mit den Frauensektionen und wie hat sie funktioniert?

- Gab es Konflikte oder Streitigkeiten zwischen Ihnen und den Frauensektionen über bestimmte Positionen oder Aktionen, wo die Sektionen einen anderen Standpunkt hatten?
- Wer hat zu Beginn die Zusammenarbeit angeregt, Sie oder die Frauensektionen?
- Haben die gewerkschaftlichen Dachverbände Ihre Zusammenarbeit unterstützt?
- Haben Sie den Eindruck, dass die Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene sich etwa im Rahmen von Tarifverhandlungen viel mit Diskriminierung beschäftigen?
- Denken Sie, dass die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften die Frauenbewegung stärkt?

Block 4: Sonstiges

- Denken Sie, dass Ihre Aktionen erfolgreich sind, dass Sie etwa viele junge Leute erreichen, wenn Sie in die Schulen gehen?
- Haben Sie eine Erklärung, warum es in Kroatien nicht viel zivilgesellschaftliches Engagement gibt und vor allem warum es nicht viel Engagement von Frauen für Frauen-themen gibt?
- Was die Frauenbewegung betrifft – ich weiß, dass die jugoslawische Frauenbewegung in Kroatien am stärksten war. Ist sie seit der Unabhängigkeit und dem Krieg zurückgegangen oder gibt es in Ihren Organisationen das gleiche Niveau des Engagements?
- Welche anderen Partner haben Sie? Haben Sie Verbindungen zu anderen sozialen Bewegungen, zu Studierenden, zu Friedensorganisationen?

Leitfaden zum Interview mit einer SSSH-Vertreterin (2) zu Gewerkschaften und Frauenbewegung (B4)

Folgendes ist vor dem Interview zu sagen: Ziel dieses Interviews ist es, Informationen über die Politik der gewerkschaftlichen Dachverbände in Kroatien, über die Geschichte Ihres Dachverbandes und das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Frauenbewegung zu erhalten. Das Interview wird in der Arbeit anonym zitiert, Ihr Name erscheint nicht.

Block 1: Geschichte und Entwicklung des SSSH

- Können Sie mir im Allgemeinen etwas über Geschichte und Entwicklung Ihres Dachverbandes sagen, was Personal, Vorsitzende, Konflikte etc. betrifft?
- Welche Gewerkschaften haben Ihren Dachverband gegründet, und welche haben bisher den SSSH verlassen oder sind beigetreten?
- Welche öffentlichen Kampagnen und Aktionen haben Sie bisher durchgeführt?

Block 2: Gewerkschaftliche Machtquellen in Kroatien

Unterblock 1: Organisationsmacht

- Erinnern Sie sich an ein Beispiel, wo verschiedene Dachverbände getrennte Aktionen durchgeführt und nicht zusammengearbeitet haben?
- Was Ihre Mitgliedschaft angeht – denken Sie, dass sie aktiv ist, dass ihre Mobilisierung kein Problem oder dass sie ein großes Problem ist?
- Welche Partner außerhalb der Gewerkschaften hatten Sie bei Kampagnen, zum Beispiel in der Kampagne gegen die Änderungen des Arbeitsgesetzes 2010?

Unterblock 2: Marktmacht

- Haben Sie ein Problem mit der Organisierung bestimmter Gruppen von Arbeitern, zum Beispiel befristet Beschäftigte?
- Soweit ich weiß, durften Arbeitslose früher keine Gewerkschaftsmitglieder sein. Wie ist das jetzt?
- Gibt es in Kroatien häufig prekäre Beschäftigung ohne Vertrag und Regeln?
- Was ist mit den ausländischen Arbeitern in Kroatien, etwa im Tourismus oder Bauwesen? Können Sie sie organisieren oder ist das ein großes Problem?
- Was ist mit den ethnischen Minderheiten in Kroatien? Gibt es Unterschiede im Organisationsgrad?

Unterblock 3: Produktionsmacht

- Welche Gewerkschaften sind in Ihrem Dachverband heute die größten?

- In welchen Firmen mit strategischer Bedeutung ist Ihr Dachverband stark? Ich weiß, dass Sie bei Petrokemija stark und bei INA vertreten sind. Welche anderen wichtigen Firmen gibt es, wo Ihr Dachverband stark ist?
- Ist es einfach, einen Streik zu organisieren, was die Produktion selbst angeht? Wenn Sie zum Beispiel ein Fließband haben, kann eine kleine Gruppe den ganzen Prozess aufhalten. In einer Textilfabrik geht das nicht so einfach. Wie ist das im Allgemeinen in Kroatien? Gibt es viele Betriebe, wo die Organisation eines Streiks einfach ist?
- Gibt es in Kroatien oft autonome Arbeitsgruppen, die in Konkurrenz zueinander treten?
- Ist Outsourcing eine normale Erscheinung in Kroatien?
- Wie verhält sich ausländisches Kapital in Kroatien?

Unterblock 4: institutionelle Macht

- Was denken Sie über die Arbeit des Wirtschafts- und Sozialrats? Ist er nützlich für die Gewerkschaften?

Nachfrage.

- Warum haben die Gewerkschaften ihn 2010 verlassen und sind nach ein paar Tagen zurückgekehrt?

Block 3: Gewerkschaften und soziale Bewegungen

- Was können Sie mir über die gewerkschaftlichen Frauensektionen erzählen?
- Wie ist Ihr Verhältnis zu anderen sozialen Bewegungen? Gibt es genug Unterstützung und Zusammenarbeit?

Nachfrage:

- Denken Sie, dass der SSSH zum Beispiel 2009 die Studierenden ausreichend unterstützt hat?

Block 4: Sonstiges

- Ich weiß, dass es seit Beginn der Krise 2008 in Kroatien viele Arbeiterkämpfe etwa gegen Konkurse oder die Nichtauszahlung von Löhnen gegeben hat. Können Sie etwas zu den Kämpfen sagen, an denen Ihr Dachverband beteiligt war?
- Was denken Sie über die manchmal strenge Kritik in der kroatischen Gesellschaft gegenüber den Gewerkschaften? Am 1. Mai zum Beispiel haben die Gewerkschaften der Regierung die „gelbe Karte“ gezeigt, und anschließend habe ich einen Artikel gesehen mit dem Titel „Die Arbeiter zeigen den Gewerkschaften die gelbe Karte.“ Die Mehrheit hat eine schlechte Meinung über die Rolle der Gewerkschaften, dass sie nichts

tun, dass sie nur den öffentlichen Sektor vertreten etc. Ist diese strenge Kritik gerechtfertigt?

- Gibt es organisierte innergewerkschaftliche Opposition? In Deutschland haben wir einen organisierten linken Flügel in den Gewerkschaften. Gibt es so etwas in den kroatischen Gewerkschaften?

Leitfaden zum Interview mit einem Vertreter der Baugewerkschaft SGH (C1)

Folgendes ist vor dem Interview zu sagen: Ziel dieses Interviews ist es, Informationen über die Politik der Gewerkschaften in der kroatischen Bauindustrie und über die Geschichte Ihrer Gewerkschaft zu erhalten. Das Interview wird in der Arbeit anonym zitiert, Ihr Name erscheint nicht.

Block 1: Geschichte und Entwicklung der kroatischen Bauindustrie und der Gewerkschaft

Hauptfrage:

- Was können Sie mir zur Situation der kroatischen Bauindustrie sagen?

Nachfragen:

- Ist die Bauindustrie von Staatsaufträgen abhängig?
 - Ist die Branche privatisiert?
- Ist die Branche stark von der Krise seit 2008 betroffen?

Hauptfrage:

- Könnten Sie mir etwas über die Geschichte Ihrer Gewerkschaft erzählen?

Nachfragen:

- Gehörte Ihre Gewerkschaft immer zum SSSH?
 - Gab es häufige Wechsel des Vorsitzenden?
- Haben Sie Literatur zur Geschichte Ihrer Gewerkschaft?

Block 2: Themen, zu denen die Gewerkschaft arbeitet

Hauptfrage:

- Mit welchen Konflikten haben Sie sich bisher beschäftigt? Ging es nur um Tarifverträge oder gab es andere Kampagnen?

Nachfragen:

- Was haben Sie zur Durchführung der Kampagnen getan?

- Haben Sie bei diesen Kampagnen viel erreicht?
- Können Sie Ihre Mitglieder für Kampagnen gut mobilisieren? Wenn nein, warum nicht?
- Wie groß ist Ihre Fähigkeit, in der Bauindustrie Streiks zu organisieren?
- Gibt es Solidaritätsstreiks?

Block 3: Machtressourcen der Gewerkschaft

Unterblock 1: Organisationsmacht

- Wieviel Prozent der Bauarbeiter organisiert Ihre Gewerkschaft? Wieviel Prozent sind insgesamt organisiert?
- Gibt es Unterschiede im Organisationsgrad nach Beruf, Bildung, Geschlecht etc.?
- So weit ich weiß, gibt es viele migrantische Arbeiter in der kroatischen Bauindustrie. Gibt es zwischen ihnen und kroatischen Arbeitern Konflikte?
- Ist Ihre Mitgliedschaft stabil?
- Verfügen Sie über ausreichende finanzielle Mittel?
- Wie ist Ihr Verhältnis zu anderen Gewerkschaften im Bausektor, etwa der NSG?

Nachfragen:

- Wieviel Prozent der Bauarbeiter organisiert die NSG?
- Gibt es außerdem Hausgewerkschaften im Bausektor?
- Wie ist Ihre Zusammenarbeit mit Ihrem Dachverband?
- Gibt es im Bausektor Betriebsräte und wie funktioniert die Zusammenarbeit zwischen ihnen und den Gewerkschaften?
- Haben Sie andere Bündnispartner – Parteien, die Kirche, NGOs?
- Gibt es viel internationale Zusammenarbeit?

Nachfrage:

- Was bringt sie Ihnen?

Unterblock 2: Marktmacht

- Wie hoch ist die Arbeitslosigkeit in der Bauindustrie?

Nachfrage:

- Ist Angst vor Arbeitslosigkeit eine Erklärung für geringes gewerkschaftliches Engagement der Bauarbeiter?
- Sind prekäre Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Leiharbeit ein Problem in der Bauindustrie?
- Gibt es in der Bauindustrie viele unqualifizierte Arbeiter, die leicht zu ersetzen sind?
- Ist Diskriminierung nach Geschlecht, Nationalität, Alter etc. ein Problem in der Bauindustrie?

Unterblock 3: Produktionsmacht

- Was den Produktionsprozess selbst angeht: Ist es für Sie einfach, einen Streik zu organisieren? Ist es so einfach wie in einer Fabrik mit Fließband oder so schwierig wie in einer Textilfabrik? Ist es also möglich für eine kleine Gruppe, den gesamten Produktionsprozess aufzuhalten?
- Besteht die Mehrheit der Firmen aus kleinen, mittleren oder großen Firmen?
- Gibt es in Ihrem Organisationsbereich Firmen mit strategischer Bedeutung, bei denen ein Streik große Auswirkungen hätte?
- Gibt es Just-in-time-Produktion in der Baubranche?
- Gibt es autonome Arbeitsgruppen in der Baubranche?
- Gibt es Unterschiede im Verhalten zwischen kroatischen und ausländischen Firmen?
- Ist Outsourcing verbreitet?
- Gibt es viele Zulieferer, die von einem Streik in der Baubranche betroffen sind?

Unterblock 4: institutionelle Macht

- Gibt es viele Fälle, wo die Arbeitgeber versuchen, Ihre Organisationsarbeit zu behindern und Arbeiter bedrohen?
- Wie funktioniert Ihre Zusammenarbeit mit den Gerichten?
- Wie funktioniert Ihre Zusammenarbeit mit der Arbeitsinspektion?

Nachfrage:

- Welche Probleme gibt es mit Gerichten und Arbeitsinspektion?
- Ist die Situation in der Bauindustrie Thema im Wirtschafts- und Sozialrat?

Nachfrage:

- Welche Kritik gibt es am Wirtschafts- und Sozialrat?

Leitfaden zum E-Mail-Interview mit einem Vertreter der Baugewerkschaft SGH (C1(b))

- Gab es einen scharfen Bruch in der Politik der verschiedenen Vorsitzenden Ihrer Gewerkschaft?
- Gab es Widerstand der Gewerkschaften oder Arbeiter gegen die Privatisierung oder das Privatisierungsmodell im Bausektor?
- Wann und wie wurde die Privatisierung in Ihrem Sektor durchgeführt?
- Gab es im Bausektor Streiks für den Tarifvertrag? Wie haben die Gewerkschaften Druck für einen guten Tarifvertrag ausgeübt?
- Sie haben 38 Haustarifverträge. Haben diese normalerweise bessere, schlechtere oder die gleichen Bedingungen wie der Branchentarifvertrag?
- Gibt es die Haustarifverträge im Bausektor oder in den anderen Sektoren, die Sie organisieren?
- Gab es für diese Tarifverträge Streiks?
- Ich weiß, dass bei Konstruktor Split die Arbeiter mit der Arbeit einer anderen Gewerkschaft nicht zufrieden waren und zu Ihrer Gewerkschaft übertraten. Kennen Sie andere Beispiele von Konflikten zwischen den zwei Gewerkschaften? Gibt es auch Konflikte mit den bei HUS organisierten Hausgewerkschaften?
- Im Fall von Konstruktor gab es Unterstützung aus anderen Firmen wie Monter. Warum war der Streik Ihrer Ansicht nach trotzdem nicht erfolgreich?
- Versucht Ihre Gewerkschaft normalerweise, Streiks in verschiedenen Firmen zu verbinden? Kennen Sie Beispiele, wo das nicht funktioniert hat? Warum hat es nicht funktioniert?

Leitfaden zum Interview mit Vertretern der bei INA vertretenen Gewerkschaften (C2/C3/C4)

Folgendes ist vor dem Interview zu sagen: Ziel dieses Interviews ist es, Informationen über die Politik der Gewerkschaften bei INA und über die Geschichte Ihrer Gewerkschaft zu erhalten. Das Interview wird in der Arbeit anonym zitiert, Ihr Name erscheint nicht.

Block 1: Geschichte und Entwicklung der Gewerkschaft und von INA

- Können Sie mir zu Beginn etwas zur Geschichte von INA erzählen, insbesondere welche Konflikte im unabhängigen Kroatien aufgetreten sind?

Nachfrage:

- Gab es Konflikte um die Privatisierung? Haben Sie Aktionen gegen die Privatisierung unternommen?
- Könnten Sie mir etwas über die Geschichte Ihrer Gewerkschaft erzählen?

Nachfragen:

- Gehörte Ihre Gewerkschaft immer zum jetzigen Dachverband?
 - Gab es häufige Wechsel des Vorsitzenden?
 - Haben Sie Literatur zur Geschichte Ihrer Gewerkschaft?

Block 2: Machtressourcen der Gewerkschaft

Unterblock 1: Organisationsmacht

- Welchen gewerkschaftlichen Organisationsgrad gibt es bei INA? Welchen Organisationsgrad hat Ihre Gewerkschaft?
- Gibt es Unterschiede im Organisationsgrad nach Beruf, Bildung, Geschlecht etc.?
- Ist Ihre Mitgliedschaft stabil?
- Verfügen Sie über ausreichende finanzielle Mittel?
 - Können Sie Ihre Mitglieder für Kampagnen gut mobilisieren? Wenn nein, warum nicht?

- Wie ist im Allgemeinen bei INA das Verhältnis zwischen verschiedenen Gewerkschaften?

Nachfrage:

- In welchen Bereichen von INA sind die einzelnen Gewerkschaften stark?
- Wie ist das Verhältnis zu Ihrem Dachverband bei INA?
- Arbeiten Sie als Gewerkschaft gut mit dem Betriebsrat zusammen?
- Haben Sie andere Bündnispartner – Parteien, die Kirche, NGOs?
- Gibt es viel internationale Zusammenarbeit?

Nachfrage:

- Was bringt sie Ihnen?

Unterblock 2: Marktmacht

- Wie hoch ist die Arbeitslosigkeit in der Ölbranche?

Nachfrage:

- Ist Angst vor Arbeitslosigkeit eine Erklärung für geringes gewerkschaftliches Engagement der INA-Beschäftigten?
- Sind prekäre Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Leiharbeit ein Problem bei INA?
- Gibt es bei INA viele unqualifizierte Arbeiter, die leicht zu ersetzen sind?
- Ist Diskriminierung nach Geschlecht, Nationalität, Alter etc. ein Problem bei INA?

Unterblock 3: Produktionsmacht

- Was den Produktionsprozess selbst angeht: Ist es für Sie einfach, einen Streik zu organisieren? Ist es so einfach wie in einer Fabrik mit Fließband oder so schwierig wie in einer Textilfabrik? Ist es also möglich für eine kleine Gruppe, den gesamten Produktionsprozess aufzuhalten?
- Hätte ein Streik bei INA große volkswirtschaftliche Auswirkungen?

- Gibt es Just-in-time-Produktion bei INA?
- Gibt es autonome Arbeitsgruppen bei INA?
- Gibt es viele Zulieferer, die von einem Streik in der Baubranche betroffen sind?
- Droht der ausländische Eigentümer den Gewerkschaften, bei Streiks Kroatien zu verlassen?

Unterblock 4: institutionelle Macht

- Versucht der Arbeitgeber bei INA, gewerkschaftliche Organisation zu verhindern?
- Der Staat ist bei INA noch als Eigentümer präsent. Mischt er sich in die Arbeit der Gewerkschaften ein?
- War die Situation bei INA je Thema im Wirtschafts- und Sozialrat?

Nachfrage:

- Welche Kritik gibt es am Wirtschafts- und Sozialrat?
- Wie funktioniert Ihre Zusammenarbeit mit den Gerichten?
- Wie funktioniert Ihre Zusammenarbeit mit der Arbeitsinspektion?

Nachfrage:

- Welche Probleme gibt es mit Gerichten und Arbeitsinspektion?

Unterblock 5: Sonstiges

- Schätzen Sie die gewerkschaftliche Arbeit bei INA generell als erfolgreich ein?

Leitfaden zum Interview mit einem Vertreter von EKN Petrokemija zum Kampf bei Petrokemija 1998 (D1)

Folgendes ist vor dem Interview zu sagen: Ziel dieses Interviews ist es, Informationen über die Konflikte bei Petrokemija 1998 und 2002 und über die Politik Ihrer Gewerkschaft zu erhalten. Das Interview wird in der Arbeit anonym zitiert, Ihr Name erscheint nicht.

Block 1: Allgemeines zu Petrokemija und den Kämpfen

- Zu Beginn interessiert mich, wie die wirtschaftliche Situation bei Petrokemija war, bevor Sie den Stab zur Verteidigung des Unternehmens gegründet haben. Hat die Produktion funktioniert, haben Sie wegen des Krieges Märkte verloren?
- Wie viele Beschäftigte hatten Sie?
- Können Sie mir etwas über die Bedeutung von Petrokemija für die Stadt, die Region und die kroatische Volkswirtschaft sagen?
- Warum, denken Sie, gab es so lange bis 1998 keinen Versuch, Petrokemija zu privatisieren?
- Welche Akteure haben die Gründung des Stabs veranlasst?

Block 2: Gewerkschaftliche Machtquellen bei Petrokemija

Unterblock 1: Organisationsmacht

- Wieviel Prozent der Arbeiter waren Gewerkschaftsmitglieder?
- In welchem Dachverband ist die zweite Gewerkschaft bei Petrokemija?
- Gab es Konflikte zwischen den zwei Gewerkschaften?
- Haben die Gewerkschaften bei Petrokemija eine lange Tradition? Gab es zum Beispiel schon in Jugoslawien Streiks und Kämpfe?
- Gab es bei Petrokemija einen Betriebsrat und wie hat er sich gegenüber dem Kampf verhalten?
- Welche politischen Parteien hatten in der Stadt eine wichtige Rolle und wie war ihr Verhältnis gegenüber Ihrem Kampf?
- Gab es Unterstützung von Seiten der Kirche?
- Ich habe gelesen, dass die gewöhnlichen Bürger Kutinas mehrheitlich Ihren Kampf unterstützt haben. Wie haben Sie sie mobilisiert? Oder sind sie von selbst gekommen?
- Haben die lokalen und nationalen Medien Sie unterstützt?
- Hatten Sie Unterstützung von Seiten der Arbeiter oder Gewerkschaften anderer Firmen?

Unterblick 2: Marktmacht

- War es schwierig, die Arbeiter zu mobilisieren, weil sie Angst vor Arbeitslosigkeit hatten, oder wegen Konflikten unter den Arbeitern, oder gab es totale Einigkeit?
- Gibt es bei Ihnen viele befristete Verträge?
- Gibt es bei Petrokemija Konflikte etwa zwischen Männern und Frauen, unterschiedlichen Nationalitäten, wegen des Alters etc.?

Unterblick 3: Produktionsmacht

- 1998 haben Sie ja nicht gestreikt. Wenn Sie streiken wollen – ist das bei Ihnen schwierig, was die Produktion angeht? Wenn Sie zum Beispiel in einer Automobilfabrik ein Fließband haben, ist das sehr einfach. Wenn ein Arbeiter die Arbeit einstellt, hört alles auf. In einer Textilfabrik auf der anderen Seite ist das schwieriger. Wie ist das bei Ihnen?
- Haben Sie Just-in-time-Produktion oder Lagerhaltung?

Block 3: Sonstiges

- Wie hat sich der Staat gegenüber Ihrem Kampf verhalten? Gab es Drohungen, die Polizei zu schicken, vor Gericht zu ziehen etc.?
- Gab es Zugeständnisse gegenüber den Arbeitern?
- Ich weiß, dass Sie mittlerweile Kontakt zu den Studierenden der Zagreber Philosophischen Fakultät haben. Wie ist diese Verbindung entstanden?
- Denken Sie, dass man auf irgendeine Weise Ihre Erfahrungen bei Petrokemija verallgemeinern kann? Können Gewerkschaften in anderen Firmen etwas aus Ihrem Kampf lernen?

Leitfaden zu den Interviews mit VertreterInnen der gewerkschaftlichen Dachverbände (E1/E2/E3)

Folgendes ist vor dem Interview zu sagen: Ziel dieses Interviews ist es, Informationen über die Politik der gewerkschaftlichen Dachverbände in Kroatien und über die Geschichte Ihres Dachverbandes zu erhalten. Das Interview wird in der Arbeit anonym zitiert, Ihr Name erscheint nicht.

Block 1: Geschichte und Entwicklung des Dachverbandes

Hauptfrage:

- Können Sie mir im Allgemeinen etwas über die Geschichte und Entwicklung Ihres Dachverbandes erzählen?

Nachfragen:

- Welche Vorsitzenden hatten Sie bisher?
- Gab es Unterschiede in der Politik der Vorsitzenden?
- Warum wurde ein neuer Dachverband gegründet und wer hat die Gründung angestoßen?
- Welche Gewerkschaften haben im Laufe der Zeit den Dachverband verlassen oder sind dazugekommen – und warum?
- Haben Sie noch Materialien, die Sie mir geben können?

Block 2: Themen, zu denen der Dachverband arbeitet

Hauptfrage:

- Welche wichtigen Kampagnen oder Aktionen haben Sie bisher als Dachverband durchgeführt?

Nachfragen:

- Was haben Sie zur Durchführung der Kampagnen getan?
- Haben Sie bei diesen Kampagnen viel erreicht?
- Wie ist bei Kampagnen Ihr Verhältnis zu den anderen Dachverbänden?

Eventuell Nachfragen zu bestimmten erwähnten Themen

Block 3: Machtressourcen von Gewerkschaften in Kroatien

Unterblock 1: Organisationsmacht

- Können Sie Ihre Mitgliedschaft gut für Aktionen und Kampagnen mobilisieren oder nicht?

Eventuell Nachfrage:

- Was sind die Gründe, dass das nicht funktioniert?
- Mit wem außerhalb der Gewerkschaften arbeiten Sie zusammen?

Eventuell Nachfragen:

- Arbeiten Sie mit NGOs zusammen?
- Ist die Zusammenarbeit mit Betriebsräten gut?
- Wie verhalten sich auf der einen Seite die großen Medien gegenüber den Gewerkschaften, wie verhält sich auf der anderen Seite die Kirche als wichtige Kraft in Kroatien?
- Denken Sie, dass die Hrvatski Laburisti als neue Partei in der kroatischen politischen Szene ein möglicher Partner der Gewerkschaften sind? Denken Sie, dass mit ihnen Zusammenarbeit möglich ist?

Unterblock 2: Marktmacht

- Denken Sie, dass Arbeitslosigkeit und die Angst davor ein großes Problem für das Engagement der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft ist?
- Haben Sie Probleme mit der Organisierung bestimmter Arbeitergruppen?

Eventuell Nachfragen:

- Haben Sie Probleme mit der Organisierung von befristet Beschäftigten, LeiharbeiterInnen, migrantischen Beschäftigten, ethnischen Minderheiten, Frauen?
- Gibt es oft Probleme mit Diskriminierung am Arbeitsplatz?

Unterblock 3: Produktionsmacht

- Welche Gewerkschaften in Ihrem Dachverband sind gegenwärtig die größten?
- Welche Organisationsbereiche haben strategische Bedeutung?
- Ist es in größeren Firmen in Kroatien einfach, mit kleinen Gruppen von Arbeitern große Bereiche zu bestreiken, was den Produktionsprozess selbst angeht?
- Hat die Mehrheit der Firmen in Kroatien Lager oder dominiert Just-in-time-Produktion?
- Ist Outsourcing eine normale Erscheinung in Kroatien?
- Gibt es in kroatischen Firmen teilautonome Arbeitsgruppen, die gegeneinander konkurrieren?
- Gibt es eine große Zulieferindustrie, die von Streiks betroffen ist?
- Wie verhält sich ausländisches Kapital in Kroatien gegenüber den Arbeitern und den Gewerkschaften?

Eventuell Nachfrage:

- Droht ausländisches Kapital, Kroatien zu verlassen, wenn die Gewerkschaften aktiv werden?

Unterblock 4: institutionelle Macht

- Sind die Gewerkschaften zufrieden mit der Arbeit des Wirtschafts- und Sozialrats?

Eventuell Nachfrage:

- Was ist die Kritik der Gewerkschaften an der Arbeit des Gremiums?
- Sind die Gewerkschaften zufrieden mit dem neuen Arbeitsgericht in Zagreb?

Eventuell Nachfrage:

- Was ist die Kritik der Gewerkschaften am Arbeitsgericht?
- Wie ist das Verhältnis der Gewerkschaften zur Arbeitsinspektion?

Eventuell Nachfrage:

- Was ist die Kritik der Gewerkschaften an der Arbeitsinspektion?

Block 4: Sonstiges

- Wie lautet der Standpunkt Ihres Dachverbandes zu den Facebook-Protesten von letztem Jahr?
- Wie lautet der Standpunkt Ihres Dachverbandes zu Firmen im Konkursverfahren und zu Arbeitern, die gegen den Konkurs kämpfen, wie bei Jadrankamen?
- Die Dachverbände haben der Regierung die gelbe Karte gezeigt, aber auch die Arbeiter sind nicht mit den Gewerkschaften zufrieden. Eine Umfrage hat gezeigt, dass die Arbeiter der Meinung sind, dass die Gewerkschaften nichts tun. Halten Sie diese scharfe Kritik für gerechtfertigt?

Leitfaden zum E-Mail-Interview mit einem Vertreter der Jugendsektion des SSSH (F1)

Folgendes ist vor dem Interview zu sagen: Ziel dieses Interviews ist es, Informationen über die gewerkschaftlichen Jugendsektionen in Kroatien und über das Verhältnis junger Menschen zu Gewerkschaften zu erhalten. Das Interview wird in der Arbeit anonym zitiert, Ihr Name erscheint nicht.

Block 1: Situation der Jugend in Kroatien

- Was können Sie mir im Allgemeinen über die Situation junger Menschen in Kroatien sagen, insbesondere was Arbeit angeht?

Nachfragen:

- Was kann man über das politische Engagement und Wissen in der jungen Generation sagen?
- Falls es wenig Engagement gibt: Was sind die Ursachen? Vielleicht die Erwerbslosigkeit?

Block 2: Der Dachverband SSSH

- Können Sie mir im Allgemeinen etwas über Geschichte und Entwicklung Ihres Dachverbandes sagen?

Nachfragen:

- Wie ist er entstanden? Wer hat die Gründung angeregt?
 - Welche Vorsitzenden hatten Sie bisher?
- Gab es starke Veränderungen in der Politik zwischen den verschiedenen Vorsitzenden?
 - Welche Gewerkschaften haben den Dachverband gegründet?
- Welche Gewerkschaften sind dem Dachverband beigetreten oder haben ihn seit der Gründung verlassen? Aus welchen Gründen?
 - Welche Kampagnen oder Aktionen hat der SSSH bisher durchgeführt?

Block 3: Gewerkschaften und Jugend

- Nun interessiert mich die Jugendsektion.

Nachfragen:

- Wann ist sie entstanden?
- Wer hat die Gründung angestoßen?

- Wie ist das Verhältnis zu den Jugendsektionen der anderen Dachverbände?
- Mit wem arbeitet die Jugendsektion zusammen, beispielsweise im Netzwerk der Jungen?
 - Mit welchen Themen haben Sie sich bisher beschäftigt?
- Was können Sie mir über die Politik der gewerkschaftlichen Dachverbände gegenüber den Jungen sagen?

Nachfragen:

- Sind die Möglichkeiten für junge Menschen gut, Gewerkschaftsfunktionäre zu werden?
- Kann man sagen, dass die Gewerkschaften genug für die Aktivierung junger Mitglieder tun?
 - Unterstützt der Dachverband die Jugendsektion ausreichend?
- Gibt es gewerkschaftliche Kampagnen, die den Interessen junger Menschen entsprechen?
- Gibt es Kritik der Jugendsektion oder des Netzwerks der Jungen Kroatiens an der Politik oder den Standpunkten der Gewerkschaften? Was für Kritik?
- Welcher Teil der jungen Generation tritt den Gewerkschaften bei?
- Was denken junge Menschen in Kroatien über die Gewerkschaften?

Nachfragen:

- Gibt es scharfe Kritik?
 - Auf welche Punkte bezieht sich die Kritik?
 - Warum, denken Sie, gibt es diese Kritik?
 - Halten Sie sie für gerechtfertigt?

Block 4: Gewerkschaften in der kroatischen Gesellschaft

- Warum, denken Sie, treten die Arbeiter im Privatsektor den Gewerkschaften nicht bei?
- Was, denken Sie, sind die Gründe für das schlechte Image der Gewerkschaften in der kroatischen Gesellschaft?